



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza
Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Huacon Pachay Byron Francisco (ORCID: 0000-0002-3255-2219)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo de investigación lo dedico a mis padres que en todo momento me apoyan, con sus sabios consejos oportunos que hoy me llevan a solidificar mi preparación profesional y personal.

Byron Francisco Huacon Pachay

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por darme la existencia y posibilidad de ser un ser productivo de manera integral para la sociedad mejorando mi formación académica.

Es preciso exponer mi agradecimiento a la Universidad “Cesar Vallejo” por dotarnos de herramientas y formación profesional y poder lograr una nueva meta de ilustración profesional.

Al Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros que con sus sabios conocimientos nos ha llevado paso a paso a desarrollar la tesis de investigación.

A la Institución Educativa “Agustín Castro” en especial a su director por permitirme realizar la encuesta.

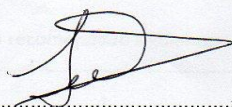
Byron Francisco Huacon Pachay

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **HUACON PACHAY BYRON FRANCISCO**, cuyo título es: "**Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018**", Reunido en fecha 11 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole

el *calificado por mérito*

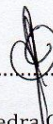
calificativo de:

Piura, 11 de Julio de 2019



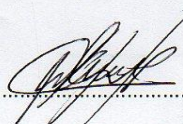
Dra. León More Esperanza Ida

PRESIDENTE



Dr. Saavedra Olivos Juan José

SECRETARIO



Dr. Calle Peña Edilberto

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Declaratoria de autenticidad


Yo, Huacon Pachay Byron Francisco, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificada con DNI N° 0921964458, con la tesis titulada: "Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza" Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad "Cesar Vallejo".

Piura, agosto de 2018.


Byron Francisco Huacon Pachay
C.I. 0921964458

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	21
2.1 Tipo y diseño de investigación	21
2.2 Operacionalización de variables	21
2.3 Población, muestra y muestreo	25
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5 Métodos de análisis de datos	28
2.6 Aspectos éticos	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS	46
VIII. ANEXOS	51
Anexo 1: Instrumento de la variable clima laboral.....	51
Anexo 2: Instrumento de la variable desempeño docente	53
Anexo 3: Ficha técnica de la variable Clima laboral	53
Anexo 4: Ficha técnica de la variable Desempeño Docente	56
Anexo 5: Base de datos de la variable Clima laboral	60
Anexo 6: Base de datos de la variable Desempeño docente.....	61
Anexo 7: Estadístico de fiabilidad del clima laboral	62
Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de la variable Desempeño Docente	64
Anexo 9: Matriz de validación del experto del instrumento del clima laboral.....	67
Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Desempeño Docente	71
Anexo 11: Matriz de consistencia	74

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio	75
Anexo 13: Documento de autorización de estudio	76
Anexo 14: Turnitin	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población	25
Tabla 2. Nivel del Clima laboral y el desempeño docente	29
Tabla 3. Nivel de comunicación y desempeño docente.....	30
Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral y desempeño docente	31
Tabla 5. Nivel de confianza y desempeño docente	32
Tabla 6. Nivel de participación y desempeño docente	33
Tabla 7. Correlación del Clima laboral y el desempeño docente	34
Tabla 8. Correlación entre la comunicación con el desempeño docente	35
Tabla 9. Correlación entre la satisfacción laboral con el desempeño docente	36
Tabla 10. Correlación entre la confianza con el desempeño docente.....	37
Tabla 11. Correlación entre la participación y el desempeño docente	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel del Clima laboral y desempeño docente.....	29
Figura 2. Nivel de comunicación y desempeño docente	30
Figura 3. Nivel de satisfacción laboral y desempeño docente.....	31
Figura 4. Nivel de confianza y desempeño docente	32
Figura 5. Nivel de participación y desempeño docente.....	33

RESUMEN

La investigación denominada “Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018” tuvo como objetivo Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018. Asumió la teoría de Rensis Likert y de Albert Bandura. Evalúa las dimensiones: comunicación, satisfacción laboral y confianza.

La Investigación planteó la hipótesis donde afirmaba que Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018. La población fue de 32 docentes, siendo un muestreo censal. Se trata de una investigación cuantitativa, transversal. El diseño es no experimental de nivel correlacional. Como técnica se utilizó dos encuestas, donde el instrumento del clima laboral tiene 0,995 de Alfa de Cronbach, y el instrumento del desempeño docente tiene un valor de 0,992. La validez de contenido se evidenció a través del juicio de expertos. Los datos se procesaron con el software SPSS 22.

Los resultados descriptivos de la tabla 2 muestran que el 43,8% de los docentes califican el clima laboral como poco adecuado al mismo tiempo que el desempeño de los docentes es regular. El estudio concluye que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente, dado los valores r de Pearson 0,855 y significancia 0,000 como se muestra en la tabla 7.

Palabras clave: Comunicación, satisfacción laboral, confianza.

ABSTRACT

The research named "Work climate and teaching performance in the educational unit Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018" had the objective to establish the relationship between the work climate and the teaching performance of the educational unit "Agustin Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018. He assumed the theory of Rensis Likert and Albert Bandura. Evaluate the dimensions: communication, job satisfaction and confidence.

The research proposed the hypothesis that there is a significant relationship between the work environment and teaching performance in the educational unit "Agustin Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018. The population was 32 teachers, being a census sample. It is a quantitative, transversal research. The design is non-experimental correlational level. As a technique, two surveys were used, where the instrument of the work climate has 0.995 of Alfa de Cronbach, and the instrument of teaching performance has a value of 0.992. Content validity was evidenced through expert judgment. The data was processed with the SPSS 22 software.

The descriptive results of table 2 show that 43.8% of teachers rate the work environment as inadequate at the same time that the performance of teachers is regular. The study concludes that there is a significant relationship between the work climate and teaching performance, given Pearson's r values of 0,855 and significance of 0,000 as shown in table 7.

Keywords: Communication, job satisfaction, trust.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las instituciones educativas deben mantener un ambiente de equidad y bienestar para que sus colaboradores desarrollen sus actividades de forma eficiente en un clima laboral adecuado. Las autoridades educativas son las encargadas del correcto manejo y aplicación de las normativas de convivencia, comunicación y planificación para lograr un buen desempeño docente.

Para tener un buen clima laboral y lograr el éxito en la vida es necesario que toda institución u organización tenga en claro que el espacio donde se va a desempeñar un cargo o una función tiene que estar constituido por personas que aporten, generen ideas, soluciones y se motiven cada día mediante el interés que se le ponga a sus necesidades y el grado de eficacia con el son atendidas. Por lo contrario, si dentro del clima laboral hay una persona que solo atiende a sus necesidades personales y no motiva a su personal, esto disminuirá el nivel de trabajo y desempeño que tengan sus colaboradores. (Chiavenato, 2009), es por esta razón que este punto debe estar claramente analizado, ya que el desempeño del maestro es la clave esencial para poder contribuir positivamente al rendimiento académico (Estrada, 2013).

Sin embargo la realidad nos muestra que el clima laboral en México, de acuerdo a un estudio realizado por Bonales, Gómez y Hesse (2010), donde se evidencia que el comportamiento de los docentes, es frecuentemente de malestar hacia sus compañeros, no existe colaboración en el trabajo en equipo, existe inconformidad por el sueldo y por el distributivo de trabajo.

El desempeño del docente en Perú, es considerado como una herramienta principal dentro de cualquier unidad educativa, de lo contrario como lo afirma una encuesta realizada por CADE educación, se podría generar un incumplimiento en la práctica que el docente desempeña en su diario vivir. (Ipso, 2017)

Por otra parte, en Honduras la prueba de desempeño docente aplicada por el Ministerio de Educación (2016), evidencia en sus resultados, que los docentes que alcanzan calificaciones elevadas, pertenecen a un grupo de docentes que fueron evaluados y valorados dentro de sus respectivas áreas educativas, en las cuales tienen dominio. Por lo contrario de maestros que presentaron un bajo puntaje, debido a que sus asignaturas fueron impuestas Es por eso que en el ámbito lógico matemático presentó menos del 72%, a favor de los educadores que conocían de las cátedras en esa área. En el caso de las otras áreas educativas

como lenguaje de 75%, y Estudios Sociales dio un 88% y en el área de la vida y la tierra de un 90%, en cada caso se mostró mejor porcentaje en los que tienen la especialidad en esas áreas educativas. Por ello es importante que a los docentes se les asigne su carga horaria de acuerdo a su dominio profesional para que mejore su desempeño.

En Venezuela un estudio de los factores contrastantes del clima laboral, resume que los trabajadores encuentran como poco agradables, la imposición laboral exagerada con un 59,8%, y el bajo salario con un 52,6%, lo cual conlleva a un clima laboral poco adecuado, donde los empleados se sienten desmotivados y no desarrollan al máximo sus capacidades. (Pérez, 2014)

En el Ecuador se observa, que el clima laboral ha tenido muchas variaciones que se han suscitado gracias a las reformas que se han hecho a nivel educativo. Una de ellas fue la creación e implementación de la Educación General Básica, que está conformada por nuevos procesos educativos, donde el maestro tiene que adquirir y asumir responsabilidades, retos y actividades de forma espontánea, lo que crea un ambiente de resistencia, ya que el temor a los cambios y al fracaso ante cosas nuevas, se evidencia notablemente. (Baus, 2015)

De acuerdo al artículo publicado por Aguilar (2017), el desempeño del docente en Ecuador, está siendo opacado por aquellas directrices ministeriales que no son sinónimo de consulta previa o que formen parte de un plan donde se integre al profesorado para conocer sus necesidades o capacitarlos y enfrentar los retos que esto les traerá. Por otro lado, cuando estas disposiciones se dan de una manera tan brusca, ocurre que el clima laboral se afecta radicalmente provocando una baja en el rendimiento académico y calidad educativa

La aplicación de las pruebas Ser Maestro, obtuvieron resultados poco satisfactorios, en donde el 45% de los docentes no llegar al alcance de un puntaje, siendo el 60% la calificación final. Es por esta razón que se concluye que hay debilidades que perturban el desempeño del docente. Las variables analizadas dentro del grupo de maestros establecieron que el 2,76% es insuficiente, el 72,88% se determina como bueno, el 24,28% muy bueno y un 0,08% se calificó como excelente. Estos datos dieron la apertura a que se realicen capacitaciones en el profesorado de manera masiva, aunque solo se mantuvieron por 3 años. Es indispensable que se refuerce la formación académica de todo el personal colaborador de la institución, de acuerdo a sus necesidades institucionales para que así se pueda crear una brecha formativa que ponga atención en la disciplina educativa y pedagógica que ayuden a que el docente

realice un trabajo adecuado y su desempeño se vea evidenciado en el rendimiento escolar y académico. (Ineval, 2017)

En la realidad de la unidad educativa Agustín Castro de Guayaquil, Ecuador, se ha podido evidenciar que el clima laboral que se desarrolla no es satisfactorio, puesto que existe presión excesiva por parte de los directivos, existe autoritarismo, carencia de comunicación eso es positivo, no existen cronogramas de capacitaciones o espacios para desarrollar círculos de estudios donde a partir de las experiencias de los docentes se puedan compartir estrategias que ayuden a solventar situaciones problemáticas del contexto educativo, la motivación es escasa lo cual no permite que los docentes se entreguen por completo a su trabajo, también se observa mal comportamiento entre docentes lo cual fragmenta las relaciones interpersonales, se tiene poco material pedagógico lo cual disminuye el desempeño de los docentes.

Diagnóstico, según el estudio realizado por Brawewll (2015) el desempeño laboral de todo ser humano debe regirse de forma gustosa, dinámica y envuelta en ambiente laboral armónico que contribuya a las mejoras académicas. Cuando un docente se desenvuelve correctamente dentro de la institución, se convierte en un mentor de su alumnado, siendo responsabilidad de él la capacitación diaria que provee a sus estudiantes.

En un artículo realizado por Franco (2015) se establece que las inconformidades que se presenten dentro de una institución cuando no son atendidas debidamente, generan una desmotivación en el profesorado, haciendo que el rol que ellos desempeñan dentro de la unidad educativa disminuya. Por esta razón, es imprescindible evitar divergencias, conflictos apremios que afecten al desempeño del maestro.

Pronóstico, es trascendente la motivación y el desempeño del docente para crear un buen clima laboral dentro de la institución. La desmotivación y falta de interés son características que inciden de manera negativa en las funciones del profesorado, lo que conlleva a que el ambiente laboral este lleno de fracasos y no alcance los objetivos que se proponen al inicio de cada proyecto, provocando que exista una incidencia negativa en el rol del profesor.

Es necesario investigar la relación del clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza, para evitar conflictos laborales entre docentes y directivos, bajos niveles de eficiencia docente y eficacia institucional.

Es por esta razón, es necesario que esta investigación establezca el nivel de entorno laboral y cómo el maestro desempeña sus funciones dentro del aula de clases, con la finalidad de fortalecer el ambiente laboral, las capacidades, habilidades, formas y competencias, para llevar con éxito un buen clima de trabajo. Los encargados de la institución y el profesorado deben asumir la acción diaria y esencial de la gestión pedagógica, asegurando una mayor eficiencia del buen trabajo del educador, a través de un modelo de gestión educativa que cumpla con los estándares de desempeño directivo y docente.

En la búsqueda de trabajos previos, se encontró en el ámbito internacional a Rosario (2017) en su trabajo de maestría “La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria”, se planteó como objetivo revisar si existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. La investigación es de tipo correlacional y diseño no experimental con un enfoque cuantitativo. La muestra la conformaron 40 docentes, 2 directivos, 150 estudiantes, 3 administrativos y 80 padres de familia, de la población institución educativa Augusto B. Leguía. En la investigación se recolectó información de las variables por medio de encuestas con escala tipo Likert, una con 30 ítems para la variable gestión escolar y otra de 28 ítems para la variable desempeño docente. Con la tabulación y procesamiento de datos, se obtienen los valores de correlación de Spearman 0,837 y significancia 0,001 que demuestran relación directa entre la gestión educativa y el desempeño docente, también se demuestra relación directa entre la gestión institucional y el desempeño docente con el valor Rho (0,821) y significancia de p valor 0,001, la gestión administrativa también tiene relación directa con el desempeño docente, según Rho (0,816) y significancia de p valor 0,004, la gestión pedagógica y el desempeño docente se relacionan de forma directa según Rho (0,884) y significancia de p valor 0,04, además la gestión comunitaria tiene relación directa con el desempeño docente de acuerdo con el valor Rho (0,812) y significancia de p valor 0,002.

Albañil (2015) en su trabajo de maestría “El clima laboral y la participación docente” que fue sustentada en la Universidad de Piura, en Perú, se planteó un objetivo que direcciona su investigación y que logre Identificar el estado actual del clima laboral y sus principales factores que lo determinan. La investigación es de tipo cualitativo-cuantitativo y de diseño no experimental, la muestra la conformaron 404 profesores, en la población institución educativa Enrique López Albújar, en la recolección de información de los docentes se utilizó la encuesta. Luego del procesamiento de los datos por medio del programa estadístico SPSS,

se logró confirmar que un 62% del profesorado tiene un nivel de satisfacción laboral mínima, el 86,2% aseguró que el plantel educativo tiene un proceso que va de lo regular a lo bajo y el 79,83% menciona que la integración en las actividades es poco frecuente. Por lo que la investigación arroja que el entorno laboral en el que trabaja el profesorado de dicho plantel deficiente y no cuenta con integración de los actores, generando poca satisfacción en el profesorado.

García y Segura (2014) en su trabajo de maestría “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente”, presentó un objetivo como guía de su investigación para que le permita determinar como el Clima Organizacional y el Desempeño docente se pueden relacionar. El diseño propuesto fue una investigación de tipo descriptivo, no experimental, transversal y de nivel correlacional. Como muestra se consideró 65 docentes. Los instrumentos empleados fue el cuestionario que se divide en dos partes: teniendo en cuenta que la primera parte del cuestionario comprende 15 ítems, que engloban todo lo referente al clima organizacional y en la otra parte hay 15 ítems que corresponden al desempeño del maestro dentro de la gestión educativa. El resultado de este estudio determina que el clima laboral de la institución es elevado, con un porcentaje del 61.5% mientras que el 63.1% se encuentra direccionado a lo que tiene que ver con el desempeño del maestro. Los resultados concluyen que existe una correlación entre las variables, esto queda comprobado con los valores obtenidos en el procesamiento de los datos, donde Rho de Spearman resultó con un valor de (0,528) y significancia de $p < .01$. Determinando así que el clima organizacional se relaciona de manera significativa, directa y satisfactoria con el desempeño docente.

Reto (2018) en su tesis de maestría “Clima institucional y desempeño docente en la”, presento como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. El tipo de investigación es correlacional básica, diseño no experimental, descriptivo correlacional causal de corte transversal. Como muestra se consideró 60 docentes y una población Universidad César Vallejo. Los instrumentos que se usaron en la investigación fueron un cuestionario de 30 ítems del clima institucional, y otro de 24 ítems para el desempeño docente, ambos con escala tipo Likert (1. Muy Bajo a 5. Muy alto) y tomado de la investigación de Pérez Huamán 2012. Los resultados muestran 58,33% el clima favorable institucional, y un 55,00% nivel alto de satisfacción acerca del desempeño del maestro. Con estos resultados la investigación concluyó determinado relación significativa entre el clima dentro de la organización y el desempeño del docente. Esto se pudo comprobar con el valor

de significancia 0,000 menor a 0,05. Por ello, podemos decir que el buen entorno dentro de una institución va a generar estímulo y motivación en su personal colaborador.

Lingán (2015) en su trabajo de titulación sustentado en la Universidad Nacional de Cajamarca, “Clima Institucional y desempeño docente”, se propuso conocer si las variables descritas en su tesis tienen relación. Para desarrollar la investigación fue necesario un diseño no experimental transaccional, de tipo y nivel descriptivo correlacional. Como muestra se consideró 36 docentes de la Instituciones de la Red Educativa Amautas Competitivos. Los instrumentos empleados fueron, cuestionarios. Los resultados muestran el 54,16% refiere que el director dentro de su rol motivador y evaluador: guía, anima, motiva a quienes trabajan con él y reflexionan en conjunto sobre sus logros y dificultades en la consecución de sus objetivos institucionales; el 83,33% indican que en su función pedagógica aplican estrategias y metodología actualizada, técnicas vivenciales, entre otras que faciliten su desempeño. La investigación determinó una correlación significativa del clima institucional y el desempeño de los docentes que pertenecen a la red educativa de San Miguel.

En la búsqueda en el ámbito local se encontró a Piloso y Saavedra (2015) en su tesis grado “Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente”, Propusieron establecer la incidencia del clima laboral en la productividad de los docentes. Para desarrollar de buena manera el proyecto se utilizó un diseño no experimental, de tipo descriptiva correlacional. La muestra fue considerada con 590 docentes de las instituciones educativas de bachillerato del cantón Milagro. En la recolección de información se emplearon dos cuestionarios probados en otras investigaciones y que daban confiabilidad para ser utilizados en la investigación, uno de los cuestionarios fue el propuesto por Chiang quién en el 2007 lo utilizó para medir el clima organizacional y el cuestionario S20/23 se empleó para medir la satisfacción laboral y fue diseñado por Meliá y Peiró en 1989.

Los resultados muestran el 78% está muy de acuerdo en que un ambiente desagradable y no adecuado incide negativamente en el desempeño de sus labores en el clima laboral, y el 86% dan como resultado que los procesos actuales de enseñanza si promueven nuevos modelos educativos, dado que los mismos contribuyen a incrementar eficiencia en proyectos educativos e incentiva a innovar y obtener cambios positivos para la educación en la productividad docente. La investigación concluyó que al haber analizado y procesado este proyecto de investigación se corrobora que reflejado al dejar como resultado un bajo nivel

de productividad por parte del personal docente, la misma que afecta negativamente la calidad educativa y pone en riesgo la excelencia académica y el desarrollo del país.

Escobar (2012) en su tesis de maestría “clima organizacional en la unidad educativa bíblica cristiana “Sendero de Fe”, propuso como objetivo de su investigación determinar el clima organizacional de la institución educativa y sus factores influyentes. Para desarrollar de buena forma la investigación fue necesario un diseño no experimental con el tipo de investigación descriptivo. La muestra fueron 180 colaboradores de la escuela Sendero de Fe. Los instrumentos empleados fueron, entrevistas, encuestas, observación. Los resultados muestran el 72% está muy de acuerdo que los modelos de manejo de conflictos mejoran la convivencia institucional, el 45,80% de los estudiantes están muy en desacuerdo porque no han sido escuchado por los docentes. La investigación se concluyó que los docentes tiene consciencia de la importancia de ser capacitados, con el propósito de adquirir técnicas y estrategias que ayuden brindar un mejor trato y de esta manera servir de ayuda, guía y modelo para los estudiantes.

Catota (2016) en su tesis “La práctica docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 7mo EGB, de la unidad educativa intercultural bilingüe provincia de Chimborazo, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua”, sustentada en la Universidad Técnica de Ambato, presentó como objetivo conocer si la práctica docente incide en el rendimiento de los estudiantes. Como muestra se consideraron 46 docentes. La investigación fue de tipo descriptivo y de diseño no experimental. Los instrumentos empleados fueron, cuestionarios. Los resultados muestran que el 75 % de los docentes manifiestan que siempre dominan los conocimientos del tema a tratar y adaptan las actividades para los distintos estilos de aprendizaje, y el 60% responde a veces los docentes hacen uso de diversas estrategias, métodos, medios y materiales, para dictar la clase. La investigación concluyó, en que la práctica docente tiene mucho que ver, en que los estudiantes obtengan o no un rendimiento académico idóneo; muchas de las veces la planificación, las estrategias, métodos y técnicas empleadas por los docentes de la Institución Educativa, no son los adecuados, de modo que, los estudiantes no alcanzan a desarrollar las destrezas que deberían, por lo que tienen vacíos en sus conocimientos, viéndose reflejado esto al momento de rendir las evaluaciones.

En el ámbito local se encontró a Barzola, Barzola y Flores (2017) con su trabajo denominado: “Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores”,

se propusieron conocer que factores influyen en el clima laboral. La investigación fue de tipo descriptiva y diseño no experimental, con una muestra de 100 individuos. La encuesta fue la técnica que se implementó dentro del estudio y dio como resultado que el 60% de las personas que fueron encuestadas dijeron que tenían satisfacción en la institución, mientras que el 53% afirma que no hay integración laboral, el 53% afirma que no hay confianza cuando se trata de realizar actividades y el otro 53% da a conocer que la comunicación es deficiente. La investigación muestra que el profesorado no se desempeña adecuadamente por falta de comunicación y motivación, ya que creen que su sueldo no compensa su desempeño, lo que hace que se genere inconformidad laboral.

López (2014) en su tesis de grado titulada “Evaluación del desempeño docente de la carrera de ingeniería ambiental”, se planteó como objetivo analizar y proponer un sistema de evaluación docente. Para el desarrollo de la investigación fue necesario un diseño no experimental, con un tipo de investigación descriptiva y de nivel explicativo y evaluativa. Como muestra se consideraron 74 estudiantes, 20 docentes y 3 autoridades de la ingeniería ambiental. La encuesta fue la técnica que se utilizó en la recolección de datos. Luego de procesar los datos, estos muestran que el 84,6 de encuestados perciben como no adecuado el desempeño docente. La investigación concluye, que se debe realizar la evaluación mediante procesos sustentables y con objetivos claros de sus resultados, para que garantice el mejoramiento profesional.

Entre las definiciones del Clima laboral, Albañil (2015) define el clima laboral como, aquella estrategia que permite el alcance de los objetivos institucionales, los cuales tienen como punto principal, la mejora del rendimiento escolar y académico. Además, la calidad del entorno laboral, la mayoría de veces es percibida por todos los actores que constituyen el plantel educativo, generando una motivación en ellos y permitiendo que contribuyan positivamente para llegar al éxito esperado.

Para Vásquez (2017) el clima laboral es el ambiente propicio o no, donde se desenvuelven diariamente los colaboradores de una organización u institución.

Se logra un buen clima laboral, cuando cada uno de los trabajadores o colaboradores de la organización pone lo mejor de sí en el día a día, es decir están predispuestos en el trabajo, se sienten motivados, valorados y reconocidos, en consecuencia, se alcanzan los objetivos planificados en la organización.

Chiavenato (2008) manifiesta que cuando el ambiente dentro de la institución está lleno de alegría y satisfacción, es mucho más sencillo llegar a los logros planteados. Por esta razón es que se menciona que un buen clima laboral está estrechamente ligado al éxito

Es evidente que, si relacionan los directivos y el profesorado de forma eficaz, afectiva y efectiva el espacio de trabajo se vuelve más integral, colaborador y armónico, lo que elevará los niveles de calidad educativa y convertirá el clima laboral en ambiente motivador. El grupo de trabajo tendrá además un espacio donde podrá desempeñar sus funciones de forma más tranquila, sabiendo que sus necesidades son escuchadas y direccionadas a encontrar una solución, por lo que querrá desenvolverse de la mejor manera posible ante su alumnado.

Para Rodríguez (2004) el clima laboral de las instituciones educativas, son los atributos psicosociales innatos de cada centro educativo, los cuales son determinados por factores individuales de los maestros y estructurales del plantel educativo, que al ser unificados de manera correcta proporciona una identidad a la institución.

De acuerdo Méndez (2006) el ambiente o clima laboral de los centros educativos, es el entorno pacífico, percibido por todo el personal colaborador, donde se genera confianza, integración, participación y sobre todo se escucha las inquietudes y requerimientos que el profesorado da a conocer. Cuando el líder toma acciones y decide entorno a las necesidades globales, la institución logra alcanzar los objetivos que se han propuesto.

Para Newstrom (2006) define el clima laboral como “un conjunto de percepciones, que tienen los colaboradores de su trabajo, roles o de la relación con los otros integrantes de la organización”. Por lo tanto, el clima laboral lo determina la percepción de los trabajadores de la organización y sólo a partir de allí se podrán diagnosticar las características del mismo.

Es importante mencionar que los líderes educativos juegan un papel importante dentro las organizaciones, puesto que es el encargado de hacer entender a los trabajadores lo ventajoso de ofrecer sus esfuerzos para alcanzar los objetivos institucionales, lo cual coincide con Sulbarán (2002) quién manifiesta que uno de los puntos importantes de la función administrativa, es proporcionar a su personal colaborador un clima laboral que motive a sus actividades diarias, mediante el estímulo, la participación espontánea que sumen esfuerzos para lograr el éxito institucional.

Campbell citado por Quintana (2013) amplía el concepto de clima laboral, definiéndolo como la reunión de atributos positivos como la cordialidad, respeto, comunicación,

satisfacción, que deben perdurar en el ambiente interno de la organización, para el beneficio institucional.

Con base en los autores se puede definir que el clima laboral es el ambiente que permite que los docentes puedan desarrollar de forma adecuada sus actividades dentro de las instituciones educativas y para ello la motivación, participación, confianza, satisfacción, comunicación, son elementos que influyen para que el lugar de trabajo sea agradable, de igual manera el buen clima laboral también depende del carácter y ánimo de los trabajadores.

Las dimensiones del clima laboral consideradas para este estudio son las planteadas por Albañil (2015), quien a su vez delimitó estas dimensiones en base a los trabajos de Brunet (1987) y Chiavenato (2007).

Dimensión Comunicación, Chiavenato (2007) menciona que la comunicación es el proceso en el que se puede difundir una información o dar a conocer los puntos de vistas de una persona hacia otra. Además de crear una relación directa a través del traspaso de ideas, pensamientos, conceptos o hechos suscitados.

Para Chihuahua (2017) la comunicación es el proceso comunicativo que se presenta entre los colaboradores de una organización, a través de la comunicación.

Albañil (2015) se refiere a la comunicación dentro de la organización, como la transferencia y comprensión de significados entre compañeros de trabajo, en consecuencia si el mensaje no ha sido correctamente transmitido se puede decir que no existió comunicación.

Por lo tanto, la comunicación debe ser entendida como un proceso, en donde las autoridades institucionales y los docentes compartan opiniones, sugerencias y críticas en beneficio de la institución educativa, a través de los diferentes canales comunicativos que se implementen para el efecto. La comunicación es imprescindible en las instituciones educativas, sin ella no podrían integrar en un solo equipo de trabajo.

Dimensión Satisfacción laboral, Chiavenato (2007) respecto a la satisfacción laboral manifiesta que los trabajadores buscan una sola forma satisfactoria de realizar un trabajo y no la mejor, es decir que no buscan la ganancia máxima, buscan una ganancia satisfactoria.

Robbins (2005) considera la satisfacción con el trabajo como una variable que depende de la diferencia entre el sueldo que recibe un trabajador y lo que ellos suponen que deben recibir, es decir que se manifiesta como una actitud y no como un comportamiento.

Para Robbins (2005) cuando los empleados están satisfechos su actitud hacia el trabajo es positiva; por el contrario una persona insatisfecha con su cargo tiene actitudes negativas. En este sentido es importante que los trabajadores ocupen un cargo donde se sientan satisfechos. Los cargos o puestos ocupados por los empleados deben tener constante interacción con sus compañeros, jefes inmediatos y subordinados, para lograr cumplir con las reglas y políticas institucionales, y llegar a la satisfacción y aceptar las condiciones de trabajo.

En conclusión, la formación de estudiantes y el desarrollo académico debe ser para los docentes una labor de satisfacción, sin embargo, en el sistema educativo ecuatoriano se hacen notar aspectos de insatisfacción a su labor docente, como el exceso de carga administrativa, falta de capacitación, sueldos bajos, poco reconocimiento de la sociedad, lo cual genera desmotivación.

Dimensión Confianza, para Butler y Cantrell (1984) los administradores educativos deben cuidar y mantener de forma especial la confianza en la institución y en todos los que la integran, la misma que se gana a través de la consistencia, lealtad y apertura de la organización.

De acuerdo a un estudio realizado por la Unesco (2013) las instituciones educativas deben trabajar en ambientes favorables para generar confianza y con ello los miembros de la comunidad educativa puedan responder de forma óptima desde el lugar que le corresponde a las exigencias que hoy en día demanda la educación. Puesto que un ambiente de confianza las prácticas pedagógicas puedan desarrollarse sin conflictos y en democracia.

Robbins citado por Albañil (2015) indica que la confianza se pone de manifiesto cuando se trabaja en equipo y se da la misma importancia a todos sus miembros, con lo cual se genera individuos íntegros con la capacidad de respetar la personalidad y habilidades de sus compañeros.

Es evidente que, si existe un clima escolar positivo, donde el contexto brinde oportunidades adecuadas que beneficien la adquisición de destrezas y habilidades, se podría dar confianza a los docentes para fortalecer sus procesos de enseñanza.

Dimensión Participación, para Robbins (2004) es aquel trabajo donde el colaborador institucional se integra a otras actividades de manera voluntaria, lo que permite la identificación activa e integral de él. Cuando la dimensión participativa se cumple, el

desempeño del docente aporta satisfactoriamente a los procesos de enseñanza y aprendizaje de su alumnado.

Los trabajadores con altos niveles de participación dentro de las instituciones u organizaciones, logran identificarse o empoderarse del trabajo, lo cual los lleva a desarrollar sus actividades con mayor preocupación y ahínco. Esto conlleva a no tener ausentismo y bajas tasas de renuncia.

Bataller (2006) manifiesta que cuando no se da una participación de parte de todos los implicados dentro de un proyecto escolar, es imposible alcanzar los objetivos propuestos y las mejoras no podrán darse. Por esta razón, se debe entender a la educación y sus procesos como clave principal de la participación colectiva. Por ello es muy importante que la comunidad educativa participe de las actividades y procesos que se desarrollan dentro de la institución con el propósito de cumplir con los estándares de calidad educativa.

En tal sentido, la participación juega un papel esencial en las instituciones educativas, puesto que genera espacios de democracia, desde donde se aportan con críticas e ideas para mejorar el contexto educativo.

La teoría de los sistemas de Likert (1974) muestra la naturaleza del clima y su importancia en la eficacia organizacional. Likert determina en su teoría que existen dos climas laborales.

En primer lugar, se encuentra el clima de tipo autoritario que es donde la presencia del autoritarismo explorador se ve evidenciado en los directivos que no consideran las aportaciones de sus trabajadores al momento de tomar una decisión de relevancia para la institución. Una comunicación descendiente se da por la misma razón mencionada, es decir, el líder no tiene la capacidad de oír las necesidades externas e individuales de cada uno de los miembros del equipo, sino que solo considera las suyas como relevantes, lo que le impide escuchar las referencias de alguien más. Y por otro lado está el autoritarismo paternalista, que permite ciertas preferencias en los empleados de un rango superior, obviando los puntos de vista de los colaboradores que se encuentran en la parte baja del organigrama institucional, excluyéndolos en varias ocasiones en la participación de la toma de decisiones.

Es por esta razón, que el clima laboral de tipo participativo es consultivo, lo que quiere decir que permite a sus empleados poder aportar con opiniones, además de tenerles confianza. Sin embargo, las decisiones que se toman están regidas a lo dispuesto por los mandos altos de la institución, aunque cabe resaltar que si está permitido que el personal

subordinado pueda tener dominio sobre lo que le compete. También está la participación en grupo que permite la integración de todo el personal sin excluir a nadie, ya sea por su posición o el rango que tienen, lo que genera un ambiente colaborador y motivador. Cuando existe este tipo de inclusión los empelados aportan de manera asertiva y positiva respecto a un conflicto, a la implementación de algo en particular, o sencillamente a la toma de decisiones que fortalecerán el rendimiento académico de la institución, ya que sienten que son incluidos y que se toman en cuenta sus necesidades u opiniones. Likert citado por Albañil (2015).

Entre los puntos que afectan el clima laborar como lo menciona Jabit (2008) se encuentran: la poca motivación, el bajo índice de comunicación e integración y sobre todo la escasa organización de parte de los directivos de la institución

Importancia del clima organizacional, los factores que inciden para la mejora del clima son la inteligencia emocional y la empatía, con lo cual se garantiza el triunfo del grupo de trabajo y motiva a la realización de actividades por medio de acciones coherentes y establecer una buena relación de trabajo (Jabit, 2008).

Desempeño Docente, se considera el desempeño docente como el proceso formal que busca la calidad educativa dentro del sistema. En este sentido es necesaria una constante evaluación del desempeño de los docentes para conocer sus alcances en el aprendizaje cotidiano de los estudiantes.

Para Estrada (2013) el desempeño docente, es el accionar diario que tiene el docente frente a sus procesos de enseñanza o aprendizaje, teniendo en cuenta que rol que desempeña debe ser claro, actualizado, organizado y direccionado al cumplimiento de las normas básicas de educación. La finalidad de que un maestro ejerza de manera eficaz sus funciones, es lograr alcanzar el éxito con sus estudiantes y con la organización, además de, mejorar cada día en su profesión, capacitándose y adquiriendo nuevos conocimientos que refuercen su labor diaria.

Para Monrroy (2012) el rol de un docente es la práctica que tiene el profesional con la institución y alumnado, ejecutando acciones que refuercen las capacidades y destrezas de sus estudiantes enmarcados en la ley institucional que proporciona dicha entidad.

Para Montenegro y Aldana (2003) el desempeño docente es el proceso mediante el cual los profesores demuestran en el aula de clases y en el contexto educativo su capacidad para

transmitir conocimientos y lograr la adquisición de destrezas en el estudiante. El desempeño docente lo constituyen factores como capacitación, desenvolvimiento, experticia, responsabilidad entre otros.

Para Cerda (2003) el desempeño son las competencias del docente para ejecutar su trabajo diario, el desempeño docente no es posible evaluarlo directamente sino a través de sus actuaciones.

Cam Carranza (2005) manifiesta que el desempeño docente es determinado por el adecuado y óptimo manejo de los documentos curriculares, donde se considera la actuación del docente para planificar, comprender, evaluar y proceder en su práctica educativa. De igual manera se debe considerar el profesionalismo al evidenciar el manejo de instrumentos inherentes a sus funciones, así como su entrega y compromiso en el aula y en la institución.

Como dimensiones del Desempeño Docente se consideró las utilizadas por Rosario (2017) las cuales fueron extraídas del estudio de Flores (2008).

Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, donde para Luna (2015) el estudiante necesita aprender destrezas y habilidades que le sean de utilidad para la vida diaria o supervivencia, esto con la finalidad de que siempre estén preparados para enfrentar los desafíos de actualidad en el trabajo, la sociedad y la vida.

El docente es el encargado de preparar a los estudiantes desde las aulas y en cada sesión de aprendizaje debe considerar las mejores estrategias y actividades que le permitan enseñar al mismo tiempo que logran que sus estudiantes aprendan de forma significativa, con lo cual el estudiante es capaz de resolver problemas de forma autónoma y de acuerdo a su edad evolutiva y nivel cognitivo.

Flores (2008) manifiesta que, en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, es importante que los docentes innoven dentro de sus aulas de clase, sin discriminación al momento de generar estas nuevas oportunidades de aprendizajes y desarrollo integral.

En consecuencia, preparar contenidos para el aprendizaje de los estudiantes, hace referencia directa a la planificación pedagógica que debe contener las destrezas con criterio de desempeño, las estrategias y recursos didácticos a utilizar para llegar a la comprensión, a través de la elaboración del PCA (Plan Curricular Anual), PUD (Plan de unidad de destrezas) y el plan de clases, sin olvidar las adaptaciones pedagógicas que tengan lugar para garantizar la inclusión y la diversidad en el aula.

Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, para Santana (2012) la enseñanza es una comunicación bien estructurada, en esta situación el docente debe aplicar diversidad de estrategias que le permitan cumplir con responsabilidad este proceso de enseñanza, para ello debe seguir los pasos adecuados como: planificar, organizar, ejecutar y retroalimentar.

Enseñar para aprender, es el objetivo que se plantea cada docente en la preparación de su material para las sesiones de enseñanza que imparte. Por ello es muy importante seleccionar metódicamente cada uno de los pasos y de las actividades propuestas en la planificación.

Flores (2008) especifica de forma clara que los docentes no deben realizar ningún tipo de discriminación entre sus estudiantes.

En consecuencia, el proceso de enseñanza debe obligatoriamente enfocarse en los aspectos inclusivos y diversos del contexto educativo. Para ello debe utilizar las mejores estrategias, recursos didácticos pertinentes y relevantes que ayuden a comprender los contenidos, en este punto juega un papel importante la motivación que permitirá que el alumno tenga el deseo de aprender.

Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Fúnez (2011) menciona que, si la institución desea tener una eficacia y un buen ambiente laboral, se necesita tener claro que el alumnado tendrá que asistir responsablemente a cada una de sus clases y que cuando se cite a los padres de familia a reuniones educativas, deberán formar parte de ellas de forma constantemente. Es decir que se debe tener una disciplina por parte de todos los actores que se encuentran dentro del contexto educativo para que contribuyan en el trabajo mancomunado y logren alcanzar las metas y propósitos juntos.

Arango (1990) considera, para que exista la participación deben estar comprometidos todos los actores inmersos en el plantel educativo, y cuando se habla de todos, se hace referencia a: padres de familia, alumnado, personal administrativo, profesorado etc. Todos quienes conforman la institución deberán estar conscientes de que su colaboración es importante para poder realzar los estándares de calidad educativa, y lo pueden realizar mediante reuniones en grupo, colaboración en la preparación de alimentos, ayuda en el mantenimiento del plantel educativo y distintas actividades que aporten a la mejora institucional.

La participación en la gestión escolar, se manifiesta con la interrelación de todos los miembros de la comunidad educativa de forma democrática para mejorar los procesos de aprendizajes. Dentro de la participación escolar, la comunicación debe ser asertiva y continua a través de diferentes canales para que se vuelva oportuna y con ello ser partícipes en la construcción del Proyecto Educativo Institucional y su posterior seguimiento y evaluación.

Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, para la UNESCO (2012) son las prácticas educativas manifestadas dentro del proceso de enseñanza de la colectividad profesional docente. Estipula de forma sistemática la practica pedagógica, el trabajo colaborativo, su ética profesional, el compromiso, la capacitación y el desarrollo profesional continuo.

Flores (2008) manifiesta que esta dimensión se encuentra asociada a las responsabilidades profesionales del docente, para ello debe permanecer en constante capacitación para mejorar su práctica docente y garantizar que sus estudiantes reciban educación de calidad.

En consecuencia, la responsabilidad profesional implica la concientización del profesor sobre sus propias necesidades de aprendizaje, compromiso y participación en la consecución de los objetivos institucionales y en las políticas nacionales de la calidad educativa.

La Teoría de la eficacia de Bandura propone que las personas tengan autoeficacia, es decir que puedan identificar sus objetivos y afronten los desafíos para alcanzarlos, para Bandura las personas con Autoeficacia nunca desconfían de sus capacidades para alcanzar una meta por muy grande que esta sea.

En otras palabras, la eficacia personal de Bandura se podría definir como la capacidad percibida o el convencimiento de un individuo cuando siente que es capaz de realizar una tarea encomendada.

De acuerdo García-Allen (2015) esta teoría bien se ajusta al desempeño del docente, puesto que si los profesores desarrollan la autoeficacia podrán tener a disposición todas sus capacidades y centrarlas para conseguir los recursos, estrategias, actividades y habilidades necesarias de triunfar en el contexto educativo.

Habilidades del desempeño docente, para Cuadra (2016) el pensamiento del profesor de manera reflexiva promueve el desarrollo profesional, es así que la subjetividad está básicamente ligada con el lenguaje y la comunicación, que permite interpretar el

comportamiento desde el ambiente social, puesto que se comunica e interactúa desde sus individualidades personales y colectivas, propiciando un comportamiento que lo lleve a la auto preparación y valoración desde la proyección de generar aprendizajes constructivos entre los miembros de su entorno social.

Es preciso considerar la importancia del autorreflexión en el ejercicio del docente realizar valoraciones y autocorrecciones antes de cualquier proceso formativo ya que en los establecimientos educativos el docente no educa solo en una dirección, sino que lo hace desde múltiples y diversificadas maneras con la finalidad de llegar a una formación integral de los estudiantes.

Factores que influyen en el desempeño docente, para Baptista (2014) son aquellos que se definen como: la transparencia, el éxito, la motivación, el optimismo, las relaciones entre todos los colaboradores, el clima laboral, entre otros que aportan positivamente a los cambios que se presentan diariamente en las unidades educativas.

Cuando se genera un buen clima laboral, los lazos colaborativos de todo el personal de la organización se potencia, llevando a que el desempeño del docente se vea motivado, valorado y direccionado a tener una contribución grupal en todas las actividades que se realicen para beneficio institucional.

Problema General

¿De qué manera se relacionan el clima laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la comunicación con el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018?

¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018?

¿En qué medida se relaciona la confianza con el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018?

¿De qué forma la participación se relaciona con el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018?

La investigación es conveniente porque la institución educativa dado a sus circunstancias actuales, necesita solucionar el conflicto entre el director y docentes; esta investigación sirve para tomar medidas que afecten directamente al desempeño de los docentes.

La investigación tiene relevancia social, ya que la comunidad educativa se verá favorecida gracias a que los directivos en general serán conscientes de cuáles son sus falencias para poder trabajar en ellas y superarlas. Por otra parte, también el profesorado será capaz de poder dar a conocer sus inquietudes y necesidades referente a las prácticas de su desempeño profesional que se tienen que tomar en consideración para poder contribuir y ejercer su función de la mejor manera, incluyendo dentro de sus actividades la participación dinámica en todos los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por último, el alumnado podrá tener un mejor acceso en el ámbito educativo que podrá ser evidenciado en la evaluación del rendimiento académico para posterior a ello aplicarlo en su diario vivir.

El estudio también tiene actividades prácticas que se realizaron en la Institución educativa “Agustín Castro Espinoza” aunque se ignora los requerimientos que son necesarios para ayudar y fortalecer el desenvolvimiento profesional, ya que no se pudo conocer el medio de comunicación exacto para realizar la capacitación del profesorado con la administración. Por ello es que existen problemáticas institucionales que se ven radicadas en directivos, alumnado, maestros y padres de familia, sin dejar a un lado que el nivel ministerial tiene mucho que ver. Por medio de la implementación y ejecución de este proyecto se prevé ir superando estas dificultades que se presentan en el desarrollo profesional de los docentes, ya que los diálogos, capacitaciones y la comunicación permitirán que las soluciones surjan en conjunto y en beneficio de todos, especialmente de la institución.

El valor teórico del proyecto se da a partir de la atención prestada al ítem del conocimiento que debe tener el profesional docente, más que a las capacidades emocionales que influyen dentro del rol que desempeñan. La importancia de este trabajo y su implementación ayudaran a que otras investigaciones puedan establecer la relación que tiene un buen ambiente laboral con el desempeño del docente mediante toda la realidad existente, debido a que todos los climas labores varían dependiendo de su contexto y liderazgo o del factor educativo que tiene que ver con que la unidad educativa sea pública o privada. En este punto es necesario mencionar que estas variables evidenciaran al objeto de comportamiento en una relación pacífica, armónica, motivada y competente en relación a el clima laboral y desempeño del docente.

Tiene utilidad metodológica, ya que la encuesta fue planteada en la investigación realizada para la institución educativa “Agustín Castro Espinoza”, lo que ayudará a establecer la relación que existe entre las variables y su el nivel de veracidad del estudio y la relación del ambiente laboral y el desempeño del docente dentro de la institución.

Hipótesis General

H_i: Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

H₀: No Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

H₀: No Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

H₂: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

H₀: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

H₃: Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

H₀: No existe relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

H₄: Existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

H₀: No existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Objetivo General

- Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018.
- Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018.
- Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018.
- Determinar la relación que existe entre la participación y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

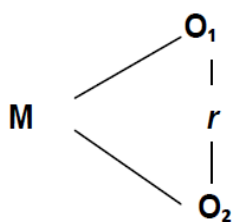
II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a lo que expone Baptista (2014) “toda indagación sin el manejo intencional de variables y en los que sólo se vale de la evidencia en el lugar donde existe la problemática a observar se determina como descriptivo correlacional” (p.52).

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental trasversal, puesto que no se manipularon las variables, el enfoque presente es cuantitativo. Además se consideró un nivel de correlacional de tipo descriptiva, la selección de este nivel de investigación concuerda con el objetivo propuesto de determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente, en una población con iguales características.

El esquema se presenta de la siguiente manera:



Donde:

M: Muestra (30 docentes de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador)

O1: Variable Clima Laboral

O2: Variable Desempeño Docente

r: Relación entre las variables

2.2 Operacionalización de variables

2.2.1. Variables

Variable 1: Clima laboral

El clima laboral, es la calidad del ambiente en donde se desempeña el trabajo y por el cual los actores inmersos en ellos se relacionan. Esta relación puede darse de muchas formas, lo importante es que contribuya de manera positiva con los objetivos y metas institucionales (Albañil, 2015).

Variable 2: Desempeño Docente

Es el accionar diario que tiene el docente frente a sus procesos de enseñanza o aprendizaje, teniendo en cuenta que rol que desempeña debe ser claro, actualizado, organizado y direccionado al cumplimiento de las normas básicas de educación. La finalidad de que un maestro ejerza de manera eficaz sus funciones, es lograr alcanzar el éxito con sus estudiantes y con la organización, además de, mejorar cada día en su profesión, capacitándose y adquiriendo nuevos conocimientos que refuercen su labor diaria (Estrada, 2013).

2.2.2. Matriz Operacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CLIMA LABORAL	El clima laboral, es la calidad del ambiente en donde se desempeña el trabajo y por el cual los actores inmersos en ellos se relacionan. Esta relación puede darse de muchas formas, lo importante es que contribuyan de manera positiva con los objetivos y metas institucionales. (Albañil, 2015)	Es la relación que se crea entre los maestros y su entorno laboral, ya sea con el alumnado o con los demás colaboradores institucionales. Cuando el clima laboral es bueno, este proporciona la motivación necesaria para alcanzar los objetivos propuestos.	Comunicación	Nivel de la comunicación en la institución	Escala de Likert Cuestionario Escala ordinal 46 ítems con escala tipo Likert Muy bajo (1), Bajo (2), Regular (3), Alto (4) y Muy Alto (5).
				Rapidez de agilidad en el traslado de la información	
				Aceptación de las propuestas entre los miembros de la comunidad educativa	
				Posibilidad de ocultar información	
			Satisfacción laboral	Satisfacción con las diferentes instancias de la institución	
				Reconocimiento del trabajo que se realiza en el centro	
				Nivel de autonomía existente en su centro	
				Nivel de motivación	
			Confianza	Confianza que se vive en un centro	
			Participación	Nivel de participación en las actividades de la institución	

Vari able	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
DESEMPEÑO DOCENTE	Es el accionar diario que tiene el docente frente a sus procesos de enseñanza o aprendizaje, teniendo en cuenta que rol que desempeña debe ser claro, actualizado, organizado y direccionado al cumplimiento de las normas básicas de educación. La finalidad de que un maestro ejerza de manera eficaz sus funciones, es lograr alcanzar el éxito con sus estudiantes y con la organización, además de, mejorar cada día en su profesión, capacitándose y adquiriendo nuevos conocimientos que refuercen su labor diaria (Estrada, 2013)	Los docentes son aquellos mentores responsables de proporcionar información necesaria y veraz a su alumnado. Cuando esto se cumple, se genera un buen desempeño del docente, ya que su rol dentro de la institución contribuye a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.	Preparación para el aprendizaje de los alumnos	Conocimiento y comprensión Programación curricular Necesidades e intereses Conocimiento actualizado Estrategias didácticas	Escala de Likert Cuestionario Escala ordinal Siempre Casi Siempre Algunas veces Casi nunca Siempre
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Estrategias Teorías constructivistas Resolución de problemas Material didáctico Evaluación Refuerzo	
			Participación en la gestión de la escuela	Clima democrático Gestión Prácticas de enseñanza	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Estrategias de enseñanza aprendizaje Conocimientos Disposición laboral Dificultades laboral Dificultades de enseñanza	

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Población es la totalidad de objetos, hechos y eventos con similares características que se van a investigar. (Baptista, 2014, p. 174)

La población en esta investigación la conforman todos los docentes de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

Tabla 1. Población

Personal	Hombres	Mujeres	Población
Docentes	5	27	32
TOTAL	5	27	32

Fuente: Secretaría de la Institución
Elaborado por: Autor

Muestra

La investigación considera una muestra censal, porque la población de 32 docentes es manejable, por lo tanto, todos los docentes son considerados en la investigación.

Criterios de Inclusión

Todos los docentes de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”

Docentes con nombramiento definitivo y provisional, y contratados.

Criterios de exclusión

Personal administrativo y de servicio

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La técnica con la cual se recopilaban los datos informativos del clima laboral y el desempeño docente fue la encuesta, la misma que de acuerdo con Behar (2008) permite recopilar datos de interés de una población o muestra.

La encuesta es la herramienta más factible e implementada dentro de los estudios o investigaciones, ya que proporciona información necesaria y relevante, al igual que opiniones, estimación etc. Todas estas características se pueden cuantificar, medir y valorar,

generando argumentos que sirven como aportaciones científicas y de suma importancia en cualquier contexto que se la emplee (Grasso, 2006).

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos de medición y de recolección de datos permiten al investigador confrontar la teoría y las definiciones con la realidad, y con ello planear las decisiones (Baptista, 2014).

El cuestionario, fue el instrumento que se implementó para la recopilación de datos en este estudio y se enfocó en todo el profesorado del plantel educativo, con el propósito de lograr determinar la correlación que tienen las variables del clima laboral y el desempeño del docente.

El cuestionario “obedece a las especificaciones requeridas que se buscan despejar de acuerdo a las variaciones dispuestas en las dimensiones y e indicadores” (Cerdeña, 2008, pág. 277),

El cuestionario propuesto por Albañil (2015) es el que servirá para poder medir el nivel de las variables del clima laboral y del desempeño de los docentes en la institución “Agustín Castro Espinoza” y está constituido por 46 ítems establecidos dentro de la escala tipo Likert. Los valores que se establecen serán para Muy bajo = 1, Bajo =2, Regular =3, Alto =4 y Muy alto = 5.

En la evaluación que se le hará en la variable clima laboral se incluirá 46 ítems donde existe el nivel inadecuado de 1 – 77, poco adecuado 78 – 154 y adecuado 155 - 230. Por medio de estas directrices se puede establecer que con una puntuación elevada se llegará a tener un clima laboral satisfactorio y a menor puntuación, se tendrá un entorno laboral deficiente.

El cuestionario que se implementó para determinar los niveles del desempeño del docente está basado en el que utilizó Rosario (2017) que consta de 28 ítems y se maneja con los valores determinados dentro de la escala de Likert, dando referencia a que Siempre valdrá 5, Casi siempre será igual a 4, A veces se establecerá con un valor de 3, Casi nunca valdrá 2 y Nunca tendrá una valoración de 1. Todo esto se da con el objetivo de poder medir el nivel del desempeño del docente.

La siguiente escala es la que se ha tomado en consideración para que se realice la evaluación de los resultados que arrojaron las variables.

Variable Desempeño Docente consta de 28 ítems; nivel bajo de 1 – 46, nivel regular 47 – 92 y nivel alto 93 - 140. Con estas escalas se puede indicar que a mayor puntuación más alto será el desempeño docente, por el contrario, a menor puntuación el desempeño docente será bajo

2.4.3 VALIDEZ

La validez de contenido, del instrumento de recolección de datos, fue realizada por medio del juicio de expertos, quién determinó que las encuestas eran convenientes para medir el clima laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”

La validez de criterio, fue realizada por medio de la comparación de resultados finales con los obtenidos en la prueba piloto.

La validez de constructo, comprobó que las afirmaciones o preguntas agrupadas por dimensión son idóneas para medir el clima laboral y el desempeño docente.

2.4.4 CONFIABILIDAD

Los cuestionarios que se utilizan en la recolección de datos deben ser confiables, puesto que de ellos dependen la estabilidad de los datos obtenidos, en consecuencia cuando el cuestionario es fiable se tiene la exactitud de que sus resultados también serán fiables.

A través del método de Alfa de Cronbach, que es el método de comprobación más utilizado en la investigación científica, se comprobó la fiabilidad de los instrumentos utilizados para medir el clima laboral y el desempeño docente.

Una vez procesado los datos recolectados, se procedió a realizar el cálculo del Alfa de Cronbach, resultando el valor de 0,995 por lo tanto se da a conocer que el cuestionario que mide el clima laboral es altamente confiable de acuerdo con George y Mallery (2003).

De igual manera, una vez procesado los datos recolectados, se procedió a realizar el cálculo del Alfa de Cronbach, resultando el valor de 0,992 por lo tanto se da a conocer que el cuestionario que mide el desempeño docente es altamente confiable de acuerdo con George y Mallery (2003).

2.5 Métodos de análisis de datos

Los resultados de las encuestas fueron tabulados y procesados por medio del software o programa estadístico SPSS 21, con lo cual se garantizó tener resultados seguros y listos para la interpretación descriptiva e inferencial.

Para un mejor entendimiento de la información, se presentaron tablas cruzadas y figuras con frecuencias y porcentajes, que indican el nivel alcanzado por las variables y dimensiones.

La comprobación de hipótesis se la realizó con la ayuda del coeficiente de correlación de Pearson, y el estadístico t-student.

2.6 Aspectos éticos

En el proceso de recolección de información se consideró el consentimiento informado de los docentes, y se garantizó guardar la reserva de este proceso, de los datos recolectados y mantener el anonimato de las respuestas.

En la redacción de la investigación se utiliza las normas APA y se respetó los derechos de autor y la veracidad de los datos.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, 2018

Tabla 2. Nivel del Clima laboral y el desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bajo	Regular	Alto	
CLIMA LABORAL	Inadecuado	3 9,4%	5 15,6%	0 0,0%	8 25,0%
	Poco Adecuado	0 0,0%	14 43,8%	0 0,0%	14 43,8%
	Adecuado	1 3,1%	0 0,0%	9 28,1%	10 31,3%
Total		4 12,5%	19 59,4%	9 28,1%	32 100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes de la institución educativa

Elaboración: Propia

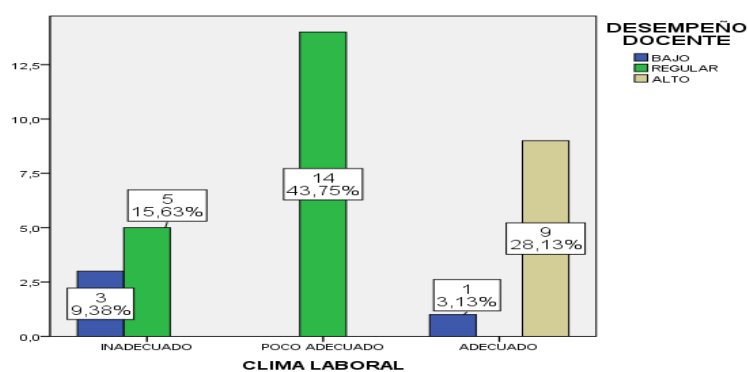


Figura 1. Nivel del Clima laboral y desempeño docente

Interpretación

Los resultados obtenidos luego de procesada la información de las encuestas muestran en la tabla 2, que el 43,8% (14) de los docentes participantes de la investigación, manifiestan que en la institución educativa objeto de estudio, el clima laboral es poco adecuado al mismo tiempo el desempeño de los docentes es regular.

Por otro lado el 3,1%(1) de los docentes participantes, califica al clima laboral como adecuado al mismo tiempo que considera que el desempeño docente es bajo.

Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, 2018.

Tabla 3. Nivel de comunicación y desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bajo	Regular	Alto	
COMUNICACIÓN	Inadecuado	3 9,4%	5 15,6%	0 0,0%	8 25,0%
	Poco Adecuado	0 0,0%	15 46,9%	0 0,0%	15 46,9%
	Adecuado	1 3,1%	0 0,0%	8 25,0%	9 28,1%
Total		4 12,5%	20 62,5%	8 25,0%	32 100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes de la institución educativa.
Elaboración: Propia

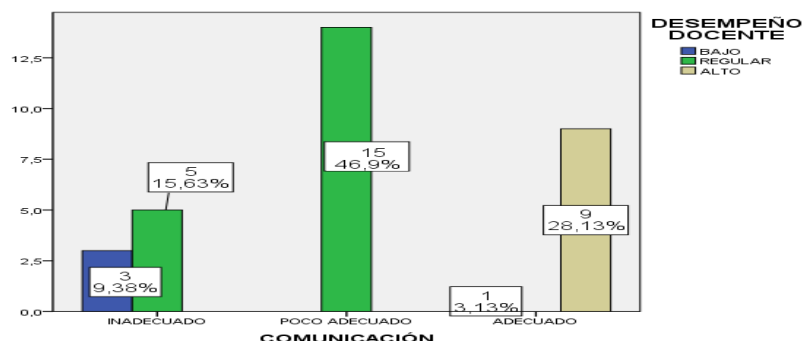


Figura 2. Nivel de comunicación y desempeño docente

Interpretación

Los resultados obtenidos luego de procesada la información de las encuestas muestran en la tabla 3, que el 46,9% (15) de los docentes participantes de la investigación, manifiestan que en la institución educativa objeto de estudio, la comunicación es poco adecuada al mismo tiempo el desempeño de los docentes es regular.

Por otro lado, el 9,4%(3) de los docentes participantes, califica la comunicación como inadecuada al mismo tiempo que considera que el desempeño docente es bajo.

Objetivos Específico 2

Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, 2018.

Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral y desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bajo	Regular	Alto	
SATISFACCIÓN LABORAL	Inadecuado	3 9,4%	2 15,6%	0 0,0%	5 15,6%
	Poco Adecuado	0 0,0%	17 53,1%	0 0,0%	17 53,1%
	Adecuado	1 3,1%	0 0,0%	9 28,1%	10 31,3%
Total		4 12,5%	19 59,4%	9 28,1%	32 100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes de la institución educativa.
Elaboración: Propia

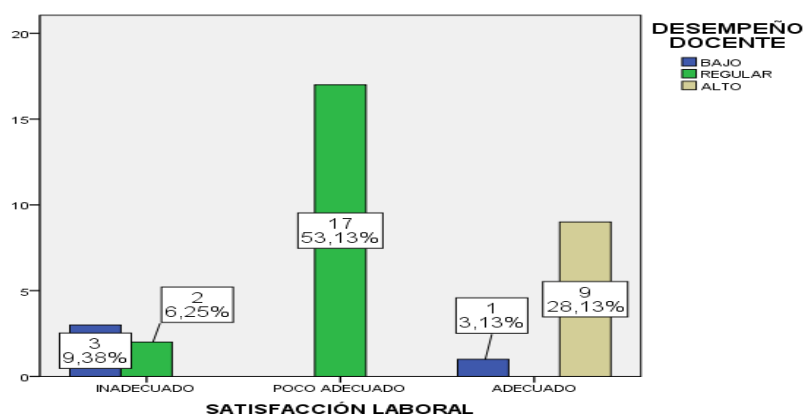


Figura 3. Nivel de satisfacción laboral y desempeño docente

Interpretación

Los resultados obtenidos luego de procesada la información de las encuestas muestran en la tabla 4, que el 53,1%(17) de los docentes participantes de la investigación, manifiestan que la satisfacción laboral es poco adecuado al mismo tiempo el desempeño de los docentes es regular.

Por otro lado, el 9,4%(3) de los docentes participantes, califica la satisfacción laboral como inadecuada al mismo tiempo que considera que el desempeño docente es bajo.

Objetivos Específico 3

Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, 2018.

Tabla 5. Nivel de confianza y desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bajo	Regular	Alto	
CONFIANZA	Inadecuado	3 9,4%	5 15,6%	0 0,0%	8 25,0%
	Poco Adecuado	0 0,0%	14 43,8%	0 0,0%	14 43,8%
	Adecuado	1 3,1%	0 0,0%	9 28,1%	10 31,3%
Total		4 12,5%	19 59,4%	9 28,1%	32 100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicado a los docentes de la institución educativa
Elaboración: Propia

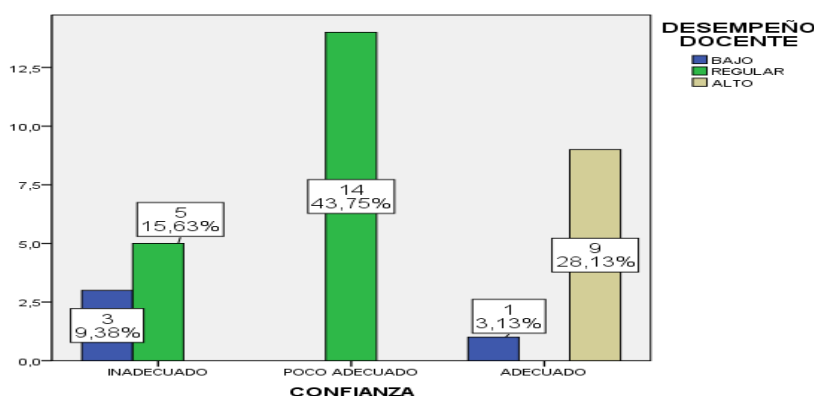


Figura 4. Nivel de confianza y desempeño docente

Interpretación

Los resultados obtenidos luego de procesada la información de las encuestas muestran en la tabla 5, que el 43,8% (14) de los docentes participantes de la investigación, manifiestan que la confianza es poco adecuado al mismo tiempo el desempeño de los docentes es regular.

Por otro lado, el 3,1%(1) de los docentes participantes, califica la confianza como adecuada al mismo tiempo que considera que el desempeño docente es bajo.

Objetivos Específico 4

Establecer la relación que existe entre la participación y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, 2018

Tabla 6. Nivel de participación y desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bajo	Regular	Alto	
PARTICIPACIÓN	Inadecuado	3 9,4%	5 15,6%	0 0,0%	8 25,0%
	Poco Adecuado	0 0,0%	16 50,0%	0 0,0%	16 50,0%
	Adecuado	1 3,1%	0 0,0%	7 21,9%	8 25,0%
Total		4 12,5%	21 65,6%	7 21,9%	32 100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes de la institución educativa
Elaboración: Propia

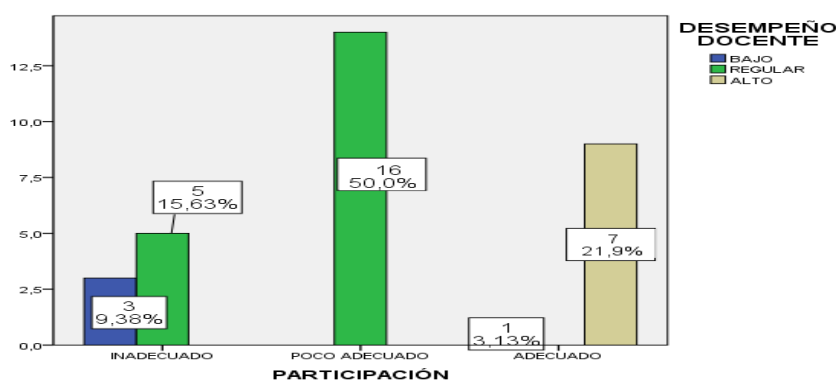


Figura 5. Nivel de participación y desempeño docente

Interpretación

Los resultados obtenidos luego de procesada la información de las encuestas muestran en la tabla 6, que el 50,0% (16) de los docentes participantes de la investigación, manifiestan que la participación es poco adecuada al mismo tiempo el desempeño de los docentes es regular.

Por otro lado, el 9,4%(3) de los docentes participantes, califica la participación como inadecuada al mismo tiempo que considera que el desempeño docente es bajo.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General

H_i : Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

H_0 : No Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Tabla 7. Correlación del Clima laboral y el desempeño docente

		Desempeño Docente
r de Pearson	Clima Laboral	Correlación de Pearson
		0,855**
		Sig. (bilateral)
		0,000
		N
		32

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

Elaboración: Propia

Interpretación

El análisis inferencial muestra en la tabla 7, que existe una correlación de Pearson de ($r=0,855$) entre las variables estudiadas lo cual indica que la relación es alta, además se muestra que el nivel de significancia es de 0.01 con lo cual se permite aceptar la hipótesis de investigación dejando establecido que entre el clima laboral y el desempeño docente de la institución educativa Agustín Castro Espinoza existe una relación significativa, con lo cual la hipótesis nula es rechazada.

Hipótesis Específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

H₀: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

Tabla 8. Correlación entre la comunicación con el desempeño docente

			Desempeño Docente
r de Pearson	Comunicación	Correlación de Pearson	0,848**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	32
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)			

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes
Elaboración: Propia

Interpretación

El análisis inferencial muestra en la tabla 8, que existe una correlación de Pearson de ($r=0,848$) entre las variables estudiadas lo cual indica que la relación es alta, además se muestra que el nivel de significancia es de 0.01 con lo cual se permite aceptar la hipótesis de investigación dejando establecido que entre la comunicación y el desempeño docente de la institución educativa Agustín Castro Espinoza existe una relación significativa, con lo cual la hipótesis nula es rechazada.

Hipótesis Específica 2

H₂: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

H₀: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

Tabla 9. Correlación entre la satisfacción laboral con el desempeño docente

		Desempeño Docente
r Pearson	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación
		0,855**
		Sig. (bilateral)
		0,000
		N
		32

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

Elaboración: Propia

Interpretación

El análisis inferencial muestra en la tabla 9, que existe una correlación de Pearson de ($r=0,855$) entre las variables estudiadas lo cual indica que la relación es alta, además se muestra que el nivel de significancia es de 0.01 con lo cual se permite aceptar la hipótesis de investigación dejando establecido que entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la institución educativa Agustín Castro Espinoza existe una relación significativa, con lo cual la hipótesis nula es rechazada.

Hipótesis Específica 3

H₃: Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

H₀: No existe relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

Tabla 10. Correlación entre la confianza con el desempeño docente

			Desempeño Docente
r de Pearson	Confianza	Correlación de Pearson	0,857**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	32

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

Elaboración: Propia

Interpretación

El análisis inferencial muestra en la tabla 10, que existe una correlación de Pearson de ($r=0,857$) entre las variables estudiadas lo cual indica que la relación es alta, además se muestra que el nivel de significancia es de 0.01 con lo cual se permite aceptar la hipótesis de investigación dejando establecido que entre la confianza y el desempeño docente de la institución educativa Agustín Castro Espinoza existe una relación significativa, con lo cual la hipótesis nula es rechazada.

Hipótesis Específica 4

H₄: Existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, 2018

H₀: No existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, 2018

Tabla 11. Correlación entre la participación y el desempeño docente

		Desempeño Docente
r de Pearson	Correlación de Pearson	0,827**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	32

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

Elaboración: Propia

Interpretación

El análisis inferencial muestra en la tabla 11, que existe una correlación de Pearson de ($r=0,827$) entre las variables estudiadas lo cual indica que la relación es alta, además se muestra que el nivel de significancia es de 0.01 con lo cual se permite aceptar la hipótesis de investigación dejando establecido que entre la participación y el desempeño docente de la institución educativa Agustín Castro Espinoza existe una relación significativa, con lo cual la hipótesis nula es rechazada.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1: Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, 2018, los referentes teóricos indican, que la comunicación dentro de las instituciones debe ser en todos los niveles jerárquicos es decir una comunicación en todas las direcciones, por medio de canales de comunicación efectivos (Likert citado por Albañil, 2015), además las personas deben tener autoeficacia personal que le permita ser capaz de ejecutar y desempeñar de buena forma las actividades inherentes a sus funciones (Bandura citado por García-Allen, 2015). También para desarrollar de forma plena las actividades dentro de la organización se debe percibir calidad del ambiente en la institución lo cual influirá de forma positiva en el comportamiento de los docentes, y en el alcance de logros institucionales (Albañil, 2015). En la tabla 3, se muestra que el 46,9%(15) de los docentes manifiestan que la comunicación es poco adecuada al mismo tiempo el desempeño de los docentes es regular, estos resultados contradicen con la postura de Likert, Bandura y Albañil, puesto que los docentes encuestados consideran que no existen suficientes canales de comunicación que agilicen la circulación de información relevante para los colaboradores, de igual manera los docentes en ocasiones no cumplen con las todas las funciones de su cargo, tales como planificaciones, evaluaciones, compromiso docente, estos resultados coinciden con Rosario (2017) quien muestra en su investigación bajos niveles de gestión educativa y desempeño docente, también coinciden con Piloso y Saavedra (2015) quienes demuestran que el 78% de los docentes manifiesta que el desempeño docente es bajo. Con respecto a la hipótesis específica 1, Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 8 muestra que el valor de correlación de Pearson r es de 0,848 lo cual indica una correlación directa y alta, y con una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$ se establece que existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente, lo cual coincide con Rosario (2017) quien concluye su investigación manifestando que la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente con un valor de significancia de 0,001, también coinciden con Piloso y Saavedra (2015) quienes concluyen que el clima laboral negativo incide en el desempeño y productividad de las personas.

En relación al objetivo específico 2: Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil,

Ecuador, 2018, los referentes teóricos indican, que para que exista satisfacción laboral, los empleados deben estar motivados dentro de las instituciones, además de existir un trato cordial entre los colaboradores y directivos (Likert citado por Albañil, 2015), además las personas deben tener autoeficacia personal que le permita ser capaz de ejecutar y desempeñar de buena forma las actividades inherentes a sus funciones (Bandura citado por García-Allen, 2015). También para desarrollar de forma plena las actividades dentro de la organización se debe percibir calidad del ambiente en la institución lo cual influirá de forma positiva en el comportamiento de los docentes, y en el alcance de logros institucionales (Albañil, 2015). En la tabla 4, se muestra que el 53,1%(17) de los docentes manifiestan que en la unidad educativa la satisfacción laboral es poco adecuada al mismo tiempo el desempeño de los docentes es regular, estos resultados contradicen la postura de Likert, Bandura y Albañil, puesto que los docentes encuestados consideran que los espacios e infraestructura de la institución no son adecuados, no se sienten motivados y existe poca interacción entre compañeros de igual manera los docentes en ocasiones no cumplen con las todas las funciones de su cargo, tales como planificaciones, evaluaciones, compromiso docente, estos resultados coinciden con Albañil (2015) donde un 62% de los docentes percibe un nivel bajo de satisfacción laboral, también contradicen con Ligán (2015) quién manifiesta que el 54,16% de los docentes perciben de buena manera la motivación del director, lo cual ayuda a mejorar la satisfacción laboral. Con respecto a la hipótesis específica 2, Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 9 muestra que el valor de correlación de Pearson r es de 0,855, lo cual indica una correlación directa y alta, y con una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$ se establece que existe relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral y desempeño docente, lo cual coincide con Albañil (2015) quién concluye que el clima laboral influye en los bajos niveles de satisfacción laboral, también coincide con Ligán (2015) quien concluye que el clima institucional se relaciona de forma significativa con el desempeño docente.

En relación al objetivo específico 3: Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018, los referentes teóricos indican, que las organizaciones deben brindar confianza a sus empleados para que ellos se sientan identificados con la organización y se afiance el compromiso institucional (Likert citado por Albañil, 2015), además las personas deben tener autoeficacia personal que le permita ser capaz de ejecutar y desempeñar de buena forma las

actividades inherentes a sus funciones (Bandura citador por García-Allen, 2015). También para desarrollar de forma plena las actividades dentro de la organización se debe percibir calidad del ambiente en la institución lo cual influirá de forma positiva en el comportamiento de los docentes, y en el alcance de logros institucionales (Albañil, 2015). En la tabla 5, se muestra que el 43,8% (14) de los docentes participantes de la investigación, manifiestan que en la unidad educativa la confianza es poco adecuada, al mismo tiempo el desempeño de los docentes es regular, estos resultados contradicen la postura de Likert, Bandura y Albañil, puesto que los docentes encuestados consideran que en ocasiones no existe confianza en el trabajo que realizan y se sienten engañados por sus directivos, de igual manera los docentes en ocasiones no cumplen con las todas las funciones de su cargo, tales como planificaciones, evaluaciones, compromiso docente, estos resultados contradicen a Catota (2016) quien muestra que el 75% de docentes manifiesta que se dominan los conocimientos del tema a tratar y adaptan su planificación para los diferentes estilos de aprendizaje, también coinciden con Barzola, Barzola y Flores (2017) quienes muestran que el 53% de los docentes manifiesta que no existe confianza en la institución educativa. Con respecto a la hipótesis específica 3, Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 10 muestra que el valor de correlación de Pearson r es de 0,857 lo cual indica una correlación directa y alta, y con una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$ se establece que existe relación significativa entre la dimensión confianza y el desempeño docente, lo cual coincide con Catota (2016) quién concluye que la práctica docente se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes, también coincide con Barzola, Barzola y Flores (2017) quienes concluyen que el clima laboral influye en el rendimiento de los trabajadores.

En relación al objetivo específico 4: Establecer la relación que existe entre la participación y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018, los referentes teóricos indican, que los directivos de las organizaciones deben hacer partícipes a sus colaboradores de todas las actividades que se desarrollen, y con ello generar el sentido de pertenencia institucional (Likert citado por Albañil, 2015), además las personas deben tener autoeficacia personal que le permita ser capaz de ejecutar y desempeñar de buena forma las actividades inherentes a sus funciones (Bandura citador por García-Allen, 2015). También para desarrollar de forma plena las actividades dentro de la organización se debe percibir calidad del ambiente en la institución lo cual influirá de forma positiva en el comportamiento de los docentes, y en el alcance de logros institucionales (Albañil, 2015).

En la tabla 6, se muestra que el 50,0% (16) de los docentes participantes de la investigación, manifiestan que la participación es poco adecuado al mismo tiempo el desempeño de los docentes es regular, estos resultados contradicen la postura de Likert, Bandura y Albañil, puesto que los encuestados consideran que en ocasiones no los consideran en cuenta para la toma de decisiones, en las actividades institucionales, realizan muy poco trabajo colaborativo, de igual manera los docentes en ocasiones no cumplen con las todas las funciones de su cargo, tales como planificaciones, evaluaciones, compromiso docente, estos resultados coinciden con López (2014) quien muestra que el 84,6% de los docentes manifiesta que el desempeño docente en la institución no es adecuado, también coincide con Albañil (2015) quien muestra que el 79,83% de los docentes indican que no participan de forma constante en las actividades de la institución. Con respecto a la hipótesis específica 4, Existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 11 muestra que el valor de correlación de Pearson r es de 0,827 lo cual indica una correlación directa y alta, y con una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$ se establece que existe relación significativa entre la dimensión participación y el desempeño docente, lo cual coincide con López (2014) quien concluye que se debe realizar la evaluación del desempeño se relaciona con el mejoramiento profesional, también coincide con Escobar (2012) quien concluye que el clima organizacional se relaciona con la práctica y mejoramiento docente.

En relación al objetivo general: Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018, los referentes teóricos indican, que el clima laboral en las instituciones debe ser participativo e inclusivo, debe basar sus actividades en la confianza, motivación, mantener comunicados a todos los colaboradores y permitirles aportar desde sus posiciones al mejoramiento de la institución (Likert citado por Albañil, 2015), además las personas deben tener autoeficacia personal que le permita ser capaz de ejecutar y desempeñar de buena forma las actividades inherentes a sus funciones (Bandura citador por García-Allen, 2015). También para desarrollar de forma plena las actividades dentro de la organización se debe percibir calidad del ambiente en la institución lo cual influirá de forma positiva en el comportamiento de los docentes, y en el alcance de logros institucionales (Albañil, 2015). En la tabla 2, se muestra que el 43,8%(14) de los docentes participantes de la investigación, manifiestan que en la unidad educativa el clima laboral es poco adecuado, al mismo tiempo el desempeño de los docentes es regular, estos resultados contradicen la postura de Likert,

Bandura y Albañil, puesto que consideran que en ocasiones no forman parte de las actividades institucionales, pocas veces son escuchados y no se aceptan sus propuestas, otras veces no los creen capaces, existe poca motivación lo cual genera insatisfacción laboral que perjudica el clima laboral, de igual manera los docentes en ocasiones no cumplen con las todas las funciones de su cargo, tales como planificaciones, evaluaciones, compromiso docente, estos resultados contradicen con García y Segura (2014) quienes muestran que el 61,5% de los docentes califica en el nivel alto clima organizacional y 63,1% manifiesta que el desempeño docente es alto, también contradice con Reto (2018) donde el 58,33% manifiesta que existe un clima favorable en la institución y el 55% manifiesta que el desempeño docente es alto. Con respecto a la hipótesis general, Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 7 muestra que el valor de correlación de Pearson r es de 0,855 lo cual indica una correlación directa y alta, y con una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$ se establece que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente, lo cual coincide con Reto (2018) quien concluye que existe correlación entre el clima institucional y el desempeño docente según el valor de significancia de 0,000. También coinciden con García y Segura (2014) quienes concluyen que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente según el valor de significancia menor a 0,01.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, 2018, dado el valor de correlación de Pearson 0,848 y significancia 0,000 (tabla 8). Los resultados descriptivos muestran que el 46,9% califica como poco adecuada la comunicación y regular el desempeño docente (tabla 3).
2. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, 2018, dado el valor de correlación de Pearson 0,855 y significancia 0,000 (tabla 9). Los resultados descriptivos muestran que el 53,1% califica como poco adecuada la satisfacción laboral y regular el desempeño docente (tabla 4).
3. Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, 2018, dado el valor de correlación de Pearson 0,857 y significancia 0,000 (tabla 10). Los resultados descriptivos muestran que el 43,8% califica como poco adecuada la confianza y regular el desempeño docente (tabla 5).
4. Existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, 2018, dado el valor de correlación de Pearson 0,827 y significancia 0,000 (tabla 11). Los resultados descriptivos muestran que el 50,0% califica como poco adecuada la participación y regular el desempeño docente (tabla 6).
5. Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, 2018, dado el valor de correlación de Pearson 0,855 y significancia 0,000 (tabla 7). Los resultados descriptivos muestran que el 43,8% califica como poco adecuado el clima laboral y regular el desempeño docente (tabla 2).

VI. RECOMENDACIONES

1. Los directivos de la institución educativa, debe implementar medios que permitan una mejor comunicación entre la comunidad educativa en general para consolidar un mejor ambiente laboral en el desempeño docente, puesto que según Chihuala (2017) la comunicación es el proceso comunicativo que se presenta entre los colaboradores de una organización, a través de diversos canales comunicativos.
2. Los directivos de la institución educativa deben motivar la práctica del control emocional e incentivar las prácticas educativas de los docentes que les permita mejorar su desempeño y participación activa con afectividad y efectividad dentro de los procesos educativos puesto que se encuentran en un nivel medio de aplicación, puesto que según Robbins (2005) un trabajador satisfecho con las funciones que realiza presenta buena actitud; por el contrario, una persona insatisfecha con su cargo tiene actitudes negativas..
3. Los docentes de la institución educativa deben generar espacios de trabajo colaborativo para fortalecer grados de confianza que permitan mejorar el clima laboral e intercambiar experiencias educativas en beneficio de la institución, puesto que según Robbins (2005) un trabajador que percibe confianza de sus jefes y compañero desarrolla sus actividades con actitud positiva.
4. Los directivos de la institución educativa “Agustín Castro Espinoza” de Guayaquil, deben generar espacios de participación de docentes en actividades pedagógicas para ello deben planificar círculos de estudio, talleres de formación y actualización docente, puesto que según Robbins y Coulter (2010) el trabajo en equipo explota las fortalezas de sus integrantes.
5. El director de la Institución educativa, debe planificar capacitaciones para los docentes y directivos, para que puedan generar con la ayuda de estrategias grupales, un buen clima laboral que beneficie y promueva la participación de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar la calidad educativa, puesto que según López (2010) el líder transformacional logra que las personas de su equipo desarrollen sus actividades en un ambiente de confianza.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, R. (12 de septiembre de 2017). Educacion . Quito, Ecuador: Diario .
- Albañil, A. (2015). Tesis. *El clima laboral y la participación en la institución educativa*. Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?...1
- Arango, M. (1990). *La participación de los padres de familia*. Washington: PREDE/OEA.
- Baptista. (2014). *Metodología de Investigación*. México: MacGrw Gil.
- Barzola, I., Barzola , V., & Flores, W. (2017). Artículo Científico. *Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador*. Guayaquil. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6244054.pdf>
- Baus, F. S. (9 de enero de 2015). *El Comercio*. Obtenido de [elcomercio.com/blogs/la-silla-vacia/](http://www.elcomercio.com/blogs/la-silla-vacia/): <http://www.elcomercio.com/blogs/la-silla-vacia/ecuador-bueno-malo-feo-educacion.html>
- Behar, D. (2008). Introduccion a la metodologia de investigacion. En D. Behar, *Metodologia de la investigacion* (págs. 1-94). Shalom.
- Bonales, J., Gómez, R., & Hesse, H. (2010). *Clima organizacional de una institución pública*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3882831.pdf>
- Brawewll, D. (2015). Cambios en la politica educativa en Ecuador. En D. Brawewll, *Brawewll, Daniela* (pág. 2). Ecuador.
- Butker, J., & Cantrell, R. (1984). *A Behavioral Decision Theory Approach to Modeling Dyadic Trust in Superiors and Subordinates*. Psychological Report.
- Catota, M. (2016). Tesis. *La práctica docente y el rendimiento académico*. Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23028/1/TESIS%20FINAL%20MAYRA%20CATOTA.pdf>
- Cerda. (2008). *Medios e instrumentos de la recolección de información*. Caracas.
- Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio.

- Chiang , M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid : Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiavenato, H. (2008). *Recursos Humanos*. México: Mac Graw Hil.
- Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: McGraw-Hill Latinoamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (Octava ed.): Mc Graw Hill.
- Chihuahua, K. K. (2017). Tesis. *Comunicación interna y clima organizacional de trabajadores en una institución educativa privada*. Lima.
- Cuadra, D. (2016). *Teoria subjetivas en profesores y su formación profesional*. Chile.
- Escobar, G. (2012). Tesis. *Clima organizacional en la unidad educativa bíblica cristiana "Sendero de Fe"*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/4058/1/Clima%20organizacional%20en%20la%20unidad%20educativa%20b%20C3%ADblica%20cristiana%20Sendero%20de%20F%20C3%A9%20de%20la%20ciudad%20de%20Guayaquil%20C%20a%20C3%B1o%202012.pdf>
- Estrada, L. (2013). El desempeño docente. Carabobo: Universidad de Carabobo. Obtenido de https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPEÑO_DO
- Flores, F. (2008). Tesis. *Las competencias que los profesores de educació básica movilian en su desempeño profesional docente*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Franco, M. (2015). Reforma educativa en Ecuador y su influencia en el clima organizacional.
- García, G., & Segura, L. (2014). Tesis. *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente*. Huari. Obtenido de http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- García-Allen, J. (2015). *La autoeficacia de Albert Bandura*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/autoeficacia-albert-bandura>
- George, & Mallery. (2003). Coeficientes de Alfa de Cronbach. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gómez, L., Cruz, H., & Orrante, D. (2015). Diagnostico del clima laboral en una empresa. *Red de investigadores en competitividad*, 9(1), 2-12.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- Idárraga, M., Armando, D., Campos, L., & Ángela, L. (2015). Estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales: análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas de Colombia. *Estudios Gerenciales vol. 31, núm. 134*, 88-99.
- Ipsos. (10 de Octubre de 2017). *EL EXPRESO*. Obtenido de <http://www.ipae.pe/wp-content/uploads/2017/11/CADE-Educacion>
- Jabir, L. (2008). *Rol del directivo*. Caracas: Federación Internacional Fe y Alegría.
- Lingán, J. (2015). Tesis. *Clima institucional y desempeño docente en las instituciones de la red educativa*. Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1589/TESIS%20CLIMA%20INSTITUCIONAL%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20DOCENTE%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20DE%20LA%20RED%20EDUCATIVA%20%E2%80%9C%20CAMAUTAS%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, M. (2014). Evaluación del desempeño docente de la carrera de ingeniería ambiental. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3810/1/Tesis%20Cecbel%20L%C3%B3pez%20Flores.pdf>
- Méndez, C. (2006). *El clima organizacional en Colombia, el IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- MINEDUC. (2016). *Acuerdo Ministerial MINEDUC-ME-2016-00077-A*. Quito.
- Monrroy, M. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de ventanilla -callao*. Lima. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1220/1/2012_Monrroy_Desemp

e% C3% B1o% 20docente% 20y% 20rendimiento% 20acad% C3% A9mico% 20en% 20
matem% C3% A1tica% 20de% 20los% 20alumnos% 20de% 20una% 20instituci% C3%
B3n% 20educativa% 20de% 20Ventanilla-Callao.pdf

Montenegro, I., & Aldana, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Newstrom, J. (2006). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc. Graw Hill.

Pérez, E. T. (2014). Obtenido de Clima organizacional:
<http://www.redalyc.org/pdf/709/70932556007.pdf>

Piloso, S., & Saavedra, K. (2015). Tesis. *Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario*. Milagro. Obtenido de
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2526/1/AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20DEL%20PERSONAL%20DOCENTE%20QUE%20INTEGRAN%20LAS%20UNIDADES%20EDUCATIVAS%20DE%20NIVEL%20SECUNDARIO%2C%20DEL%2>

Quintana, A. (Enero de 2013). *Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional*. Obtenido de <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>

Reto, A. (2018). Tesis. *Clima institucional y desempeño docente*. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall.

Robbins, S. (2005). *El comportamiento organizacional; teoría y práctica*. México: Prentice-Hall Hispanoamerica.

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación.

Rodriguez, M. (JUNIO de 2013). Tesis. *La dirección y el liderazgo del directivo, y la calidad del desempeño de los docentes del instituto de idiomas*. Loja. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7998/1/TESIS%20MARIA%20PATRICIA%20RODRIGUEZ%20LUDE%C3%91A.pdf>

- Rodríguez, N. (2004). *El clima escolar*. Revista digital "Investigación y Educación".
- Rosario, A. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente. Lima. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7005>
- Santana, M. S. (2012). *Universidad Rovira Virgili*. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8927/D-TESIS_CAPITULO_2.pdf;sequence
- Segredo, A. (2013). Artículo Científico. *Clima organizacional de la gestión del cambio en bien del impulso de la organización*. Habana. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/214/21430556017/>
- Sulbarán, J. (2002). *El rol de la gerencia en los procesos de cambio* (14 ed.). México: Revista de Economía.
- Torrecilla, O. (2015). Obtenido de Clima organizacional : <https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>
- UNESCO. (2012). Obtenido de http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe_tefw_2013_spa.pdf
- Unesco. (2013). *Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad Educativa*. Santiago de Chile: Análisis del clima escolar.
- Vásquez, J. (Diciembre de 2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de ciudad eten 2016*, 28. Chiclayo. Obtenido de <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/93/1/Tesis%20Oficial%20Jhon%20Vasquez.pdf>

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la variable clima laboral

Cuestionario para medir el clima laboral en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene un propósito medir la variable clima laboral en las relaciones interpersonales, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

I. Información Específica:

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta, sino que se valora su apreciación.

Duración aproximada 15 minutos.

Valoración de cada ítem

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
1	2	3	4	5

DIMENSION COMUNICACION						
¿Cuál cree que es el nivel de la comunicación en la institución?		1	2	3	4	5
1	Entre el profesorado					
2	Entre el equipo directivo y el profesorado					
3	Entre el profesorado y el equipo directivo					
4	Entre los miembros y equipos directivos					
Sobre el nivel de rapidez y agilidad en el traslado de la información:		1	2	3	4	5
5	Entre el profesorado					
6	Entre los miembros y equipos directivos					
7	Sobre el respeto que existe entre los miembros de la comunidad educativa					
8	Entre el equipo directivo					
9	Del equipo directivo hacia el equipo directivo					
Sobre el grado de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Comunidad Educativa:		1	2	3	4	5
10	Del equipo directivo hacia los profesores					
11	De los profesores hacia el equipo directivo					
12	Entre el profesorado					
Sobre la posibilidad de ocultar. ¿En qué grado le parece que se oculta información?		1	2	3	4	5
13	De la Dirección al personal de la institución					
14	Entre el propio profesorado					
15	Desde el profesorado hacia la dirección					
DIMENSION SATISFACCION LABORAL						
¿Cuál cree que es el grado de satisfacción con las diferentes instancias de la Institución?		1	2	3	4	5
16	Satisfacción con el funcionamiento de la dirección					
17	Satisfacción con el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional					
18	Satisfacción del profesorado con su trabajo					
19	Satisfacción del profesorado con los resultados de su propio trabajo académico					
20	Satisfacción del equipo directivo con el profesorado					
Sobre el reconocimiento del trabajo que se realiza en el centro:		1	2	3	4	5
21	Entre el profesorado					
22	De la comunidad educativa de la institución hacia el profesorado					
23	Del profesorado hacia el equipo directivo					
Como considera que es el nivel de autonomía existente en su centro:		1	2	3	4	5
24	Autonomía pedagógica					
25	Autonomía organizativa					
26	Autonomía de gestión					
27	Autonomía económica					
28	Autonomía en el funcionamiento interno					
Valore el nivel de motivación con los siguientes aspectos:		1	2	3	4	5
29	Con el trabajo en el aula					
30	Con las actividades internas que se desarrollan en la institución					
31	Con el tipo de relaciones externas que se establecen con el personal de la institución					
32	Con el tipo de relaciones que se establecen con el equipo directivo					
DIMENSION CONFIANZA						
A su criterio cual es el grado de confianza que se vive en su centro educativo		1	2	3	4	5
33	Entre el profesorado					
34	Entre los miembros del equipo directivo					
35	Entre la dirección y el personal docente					
36	Entre los docentes y los estudiantes					
37	Como percibe el grado de sinceridad en su institución educativa					
38	Entre el profesorado					
39	Entre los miembros del equipo directivo					
40	Entre la dirección y el personal docente					
41	Entre la comunidad educativa					
DIMENSION PARTICIPACION						
Valore el nivel de participación en las actividades de la institución:		1	2	3	4	5
42	Por parte del profesorado					
43	Por parte de los estudiantes					
44	Por parte del personal administrativo					
45	Por parte de los padres					
46	Por parte de la Dirección de la Institución Educativa					

Anexo 2: Instrumento de la variable desempeño docente

Cuestionario para medir el desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene un propósito medir la variable clima laboral en las relaciones interpersonales, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

I. Información Específica:

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta, sino que se valora su apreciación.

Duración aproximada 15 minutos.

Valoración de cada ítem

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre					
1		2		3		4		5					
N°	ÍTEMS								VALORACION				
1 N 2 C N 3 A V 4 C S 5 S													
PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES													
01	Conocen las características individuales socios culturales de sus estudiantes.												
02	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.												
03	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.												
04	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones												
05	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza												
06	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes												
07	Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.												
08	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.												
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES													
09	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.												
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.												
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje												
12	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.												
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes.												
14	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.												
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.												
16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.												
PARTICIPACIÓN EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD													
17	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.												
18	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.												
19	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.												
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes												
21	Integran en las practicas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.												
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.												
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE													
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.												
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.												
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.												
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.												
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.												
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.												

Elaborado por el investigador

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS D LA VARIABLE CLIMA LABORAL

DATOS INFORMATIVOS:

- | | | |
|------|------------------------|---|
| .1. | Denominación : | Escala para medir el clima laboral |
| .2. | Tipo de Instrumento : | Cuestionario |
| .3. | Institución : | Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza |
| .4. | Fecha de Aplicación : | |
| .5. | Autor : | Asteria Albañil Ordinola |
| .6. | Fecha : | 2015 |
| .7. | Adaptación : | Huacon Pachay Byron Francisco |
| .8. | Fecha de Adaptación : | 2018 |
| .9. | Objetivo : | Medir el clima laboral de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza |
| .10. | Tipo de Ítems : | enunciados |
| .11. | No. de Ítems : | 46 |
| .12. | Tiempo de Aplicación : | 15 minutos aproximadamente. |
| .13. | Forma de Aplicación : | Individual. |
| .14. | Distribución : | Dimensiones e indicadores |

1. Dimensión Comunicación: 15 ítems

Nivel de comunicación en la institución: 1, 2, 3, 4

Rapidez de agilidad en el traslado de información: 5, 6, 7, 8, 9

Aceptación de las propuestas entre los miembros de la comunidad educativa: 10, 11, 12

Posibilidad de ocultar información: 13, 14, 15

2. Dimensión Satisfacción Laboral: 17 ítems

Satisfacción con las diferentes instancias de la institución: 16, 17, 18, 19, 20

Reconocimiento del trabajo que se realiza en el centro: 21, 22, 23

Nivel de autonomía existente en su centro: 24, 25, 26, 27, 28

Nivel de motivación: 29, 30, 31, 32

3. Dimensión Confianza: 09 ítems

Confianza que se vive en un centro: 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41

4. Dimensión Participación: 05 Ítems

Nivel de participación en las actividades de la institución: 42, 43, 44, 45, 46

.15. Evaluación

Puntuación por cada Ítems

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Muy bajo
2	Bajo
3	Regular
4	Alto
5	Muy Alto

.16. Descriptores de niveles

Dimensiones	No. Ítems	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado
Comunicación	15	1 - 25	26-50	51 – 75
Satisfacción Laboral	17	1-28	29-56	57 – 85
Confianza	9	1 - 15	16 - 30	31 - 45
Participación	5	1 - 8	9 - 16	17 - 25
CLIMA LABORAL	46	1 - 77	78 - 154	155 - 230

NIVEL Inadecuado	NIVEL Poco Adecuado	NIVEL Adecuado
<p>El Clima laboral se ubica en este nivel cuando a los docentes no participan en las actividades, tampoco se les consideran sus opiniones y se desconfía de su trabajo, además sienten que la comunicación en la institución educativa no es efectiva.</p> <p>Su puntuación oscila de 1 a 77</p>	<p>El clima laboral se ubica en este nivel cuando los docentes en ocasiones no les aceptan las propuestas que presentan, otras veces no confían en su trabajo, la motivación es escasa y sienten que no son considerados para participar en todas las actividades institucionales.</p> <p>Su puntuación oscila entre 78 a 154</p>	<p>El clima laboral se ubica en este nivel cuando los docentes perciben que en la institución existe agilidad en las comunicaciones, se reconoce el trabajo que realizan, se sienten motivados y participan en las actividades de la institución.</p> <p>Su puntuación oscila entre 155 a 230</p>

Anexo 4: Ficha técnica de la variable Desempeño Docente

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

1. NOMBRE : Cuestionario sobre el Desempeño docente
2. AUTORA: : Abraham Roy Rosario Flores
3. FECHA : 2017
4. ADAPTACIÓN : Huacon Pachay Byron Francisco
5. FECHA DE ADAPTACIÓN : 2018
6. OBJETIVO : Recoger información sobre el desempeño docente
7. APLICACIÓN : Se aplicará a los docentes de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza
8. ADMINISTRACIÓN : Individual
9. DURACIÓN : 15 minutos aproximadamente
10. TIPO DE ÍTEMS : Enunciados
11. N° DE ÍTEMS : 28
12. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión	1
	Características evolutivas	2
	Programación curricular	3
	Necesidades e intereses	4
	Conocimiento actualizado	5
	Orientación	6

	Estrategias didácticas	7
	Actitudes y necesidades	8
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Estrategias	9
	Teorías constructivistas	10
	Resolución de problemas	11
	Material didáctico para la enseñanza aprendizaje	12
	Uso de materiales por estudiantes	13
	Ambiente	14
	Evaluación	15
	Reforzamiento	16
Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad	Clima democrático	17
	Gestión	18
	Proyectos	19
	Fomentación de trabajo	20
	Prácticas de enseñanza	21
	Retos de una educación	22
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docentes	Estrategias de enseñanza aprendizaje	23
	Conocimientos	24
	Honestidad, justicia y solidaridad	25
	Respeto	26
	Disposición laboral	27
	Dificultades de enseñanza	28

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA							
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docentes	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	13	1	13	1	10	1	10
REGULAR	14	26	14	26	11	20	11	20
ALTO	27	40	27	40	21	30	21	30

- Evaluación de variable

NIVELES	DESEMPEÑO DOCENTE	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	46
REGULAR	47	92
ALTO	93	140

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

- **Interpretación de niveles**

BAJO	REGULAR	ALTO
El docente que se encuentra en este nivel, no cumple las actividades pedagógicas de ordenar, programar, efectuar y retroalimentar, por lo que el estudiante se educa de forma tradicional dejando a un lado sus habilidades y destrezas, al mismo tiempo el docente no participa activamente en las actividades programadas en la institución, rehuyendo del progreso profesional siendo un aporte negativo para el beneficio personal y de la colectividad educativa.	El docente que se encuentra en este nivel cumple las actividades pedagógicas medianamente como el de ordenar, programar, efectuar y retroalimentar, por lo que la enseñanza aprendizaje es limitada, de la misma forma participa en las actividades programadas en la institución, rehuyendo del progreso profesional a lo que no aporta satisfactoriamente en bien de la comunidad educativa.	El docente que se encuentra en este nivel cumple las actividades pedagógicas satisfactoriamente, es decir ordena, programa, cumple y retroalimenta, por lo que en la enseñanza aprendizaje se involucra las habilidades y destrezas de los estudiantes, de la misma forma participa en todas las actividades programadas de la institución, al mismo tiempo se capacita profesionalmente siendo un ente positivo para la institución educativa.

Anexo 5: Base de datos de la variable Clima laboral

CLIMA LABORAL																																																					
N°	Comunicación															R	Satisfaccion																	R	Confianza											R	Participacion						R
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43		44	45	46				
1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	41	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	44	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24	3	3	3	2	2	13			
2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	68	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	76	4	4	4	5	5	5	5	4	5	41	4	4	5	5	4	22				
3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	25	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	29	2	2	2	2	2	1	1	1	2	15	2	2	2	1	1	8			
4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	38	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	44	3	3	3	3	2	2	2	2	3	23	3	3	3	2	2	13			
5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	53	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	62	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	4	4	4	3	4	19			
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	76	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	4	4	5	5	4	22			
7	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	26	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	30	2	2	2	2	1	1	2	2	2	16	1	1	2	2	2	8			
8	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	31	2	2	2	2	1	1	1	2	1	14	2	1	2	1	2	8			
9	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	39	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	43	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24	3	3	3	2	2	13				
10	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	38	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	43	3	3	3	3	2	2	2	2	3	23	2	2	2	3	3	12				
11	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	68	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	76	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39	5	5	5	4	5	24			
12	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	23	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	30	2	2	2	2	2	1	2	2	1	16	2	2	2	1	1	8			
13	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	38	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	46	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	2	3	3	2	2	12			
14	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	52	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	60	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32	4	4	4	3	3	18			
15	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	38	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	41	3	3	2	2	2	2	2	3	22	3	3	2	2	3	13					
16	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	25	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	29	1	2	2	2	2	2	2	1	1	15	2	2	2	1	2	9			
17	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21	2	2	3	3	3	13				
18	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	39	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	2	2	13			
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	67	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	75	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39	4	4	4	5	4	21			
20	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	25	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	25	2	2	2	2	1	1	1	2	2	15	1	1	2	2	2	8			
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	41	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	45	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24	3	3	3	2	2	13			
22	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	77	4	4	4	4	4	4	5	5	38	5	5	5	5	4	24					
23	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	52	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	58	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32	4	4	4	3	3	18			
24	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	44	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23	3	3	2	2	2	12			
25	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	24	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	28	2	2	2	2	1	1	2	2	1	15	2	2	1	1	2	8			
26	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	52	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	60	4	4	4	4	3	3	3	4	3	32	4	4	4	3	3	18			
27	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	26	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	24	2	2	2	2	2	1	1	1	2	15	2	2	2	1	2	9				
28	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	37	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	43	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	2	14			
29	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	24	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	27	1	1	1	1	1	2	2	2	1	12	2	1	1	2	1	7			
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	82	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	4	4	5	5	22				
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24	2	2	2	3	3	12				
32	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	25	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	28	1	2	2	2	2	2	2	1	1	15	1	1	2	2	1	7			

Anexo 6: Base de datos de la variable Desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE																																
N°	APRENDIZAJE ESTUDIANTES								R	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE								R	PARTICIPACION GESTION						R	DESARROLLO PROF.						R
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22		23	24	25	26	27	28	
1	3	3	3	3	2	2	2	3	21	2	2	2	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	2	2	3	16
2	4	4	5	5	4	4	5	4	35	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	4	4	26
3	1	2	2	2	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	1	1	1	13	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	1	1	2	10
4	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	2	3	16
5	3	3	3	4	4	4	4	3	28	4	4	4	4	4	3	3	3	29	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	4	3	22
6	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	5	4	4	26
7	2	2	2	2	2	2	1	1	14	2	2	2	2	2	2	1	1	14	2	2	2	2	1	1	10	1	1	2	2	2	2	10
8	2	2	2	1	1	1	1	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	1	1	10	2	1	2	1	2	2	10
9	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	2	2	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	2	3	16
10	3	3	3	3	2	2	2	2	20	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	3	3	3	15
11	2	2	2	2	2	1	1	1	13	1	1	1	1	1	2	2	1	10	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	2	1	1	10
12	1	1	1	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	1	1	2	10
13	3	2	2	3	3	3	2	3	21	2	2	2	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	2	2	3	15
14	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	4	3	3	4	3	4	3	28	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	3	3	4	22
15	3	3	3	3	2	2	2	2	20	3	3	3	3	2	2	2	2	20	3	3	2	2	2	2	14	3	3	2	2	3	2	15
16	2	2	1	2	2	1	2	2	14	1	2	2	2	2	1	1	2	13	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	2	11
17	2	2	2	2	2	2	3	3	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	2	2	2	15	2	2	3	3	3	2	15
18	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	2	2	2	2	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	2	3	16
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	5	4	4	25
20	2	2	2	2	2	2	1	1	14	1	1	1	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	1	10	1	1	2	2	2	2	10
21	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	2	2	3	16
22	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	4	28
23	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3	3	3	3	3	4	4	4	27	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	3	3	4	22
24	2	2	2	2	2	2	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	2	3	3	14	3	3	2	2	2	3	15
25	1	2	2	2	1	1	1	2	12	2	2	2	2	1	1	1	2	13	2	2	2	2	1	1	10	2	2	1	1	2	2	10
26	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	3	4	22
27	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1	1	1	1	1	2	2	2	11	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	1	2	2	11
28	2	3	3	3	3	2	2	2	20	2	2	2	2	3	3	3	2	19	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	16
29	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	1	15	1	1	1	1	1	2	7	2	1	1	2	1	2	9
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	26
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	15
32	1	2	2	2	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	2	2	11	1	1	2	2	1	2	9

Anexo 7: Estadístico de fiabilidad del clima laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	46

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Entre el profesorado	124,25	2160,194	,891	,995
Entre el equipo directivo y el profesorado	124,03	2175,064	,887	,995
Entre el profesorado y el equipo directivo	124,03	2169,386	,885	,995
Entre los miembros y equipos directivos	123,91	2159,959	,909	,995
Entre el profesorado	124,09	2167,572	,889	,995
Entre los miembros y equipos directivos	124,16	2161,297	,888	,995
Sobre el respeto que existe entre los miembros de la comunidad educativa	124,09	2143,507	,907	,995
Entre el equipo directivo	124,13	2154,565	,885	,995
Del equipo directivo hacia el equipo directivo	124,22	2142,434	,904	,995
Del equipo directivo hacia los profesores	124,06	2141,673	,908	,995
De los profesores hacia el equipo directivo	124,00	2145,290	,907	,995
Entre el profesorado	123,84	2134,007	,947	,995
De la Dirección al personal de la Institución	123,81	2134,738	,950	,995
Entre el propio profesorado	124,13	2141,274	,903	,995
Desde el profesorado hacia la dirección	124,00	2149,806	,908	,995
Satisfacción con el funcionamiento de la dirección	124,03	2146,999	,906	,995
Satisfacción con el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional	124,03	2155,128	,896	,995
Satisfacción del profesorado con su trabajo	124,06	2157,351	,892	,995
Satisfacción del profesorado con los resultados de su propio trabajo académico	123,97	2150,354	,911	,995
Satisfacción del equipo directivo con el profesorado	123,94	2145,222	,922	,995
Entre el profesorado	124,00	2147,484	,908	,995
De la comunidad educativa de la Institución hacia el profesorado	124,06	2146,835	,902	,995
Del profesorado hacia el equipo directivo	124,09	2151,701	,895	,995
Autonomía pedagógica	124,22	2138,822	,917	,995
Autonomía organizativa	124,22	2149,338	,903	,995
Autonomía de gestión	124,16	2133,814	,928	,995
Autonomía económica	124,03	2149,644	,903	,995
Autonomía en el funcionamiento interno	124,03	2141,515	,915	,995
Con el trabajo en el aula	124,09	2154,862	,887	,995
Con las actividades internas que se desarrollan en la Institución	124,03	2155,515	,893	,995

Con el tipo de relaciones externas que se establecen con el personal de la institución	124,00	2170,387	,883	,995
Con el tipo de relaciones que se establecen con el equipo directivo	124,03	2147,515	,901	,995
Entre el profesorado	124,00	2169,548	,893	,995
Entre los miembros del equipo directivo	123,94	2175,867	,917	,995
Entre la dirección y el personal docente	123,91	2167,959	,914	,995
Entre los docentes y los estudiantes	123,88	2159,919	,922	,995
Como percibe el grado de sinceridad en su institución educativa	124,09	2145,959	,905	,995
Entre el profesorado	124,31	2140,673	,917	,995
Entre los miembros del equipo directivo	124,13	2134,887	,922	,995
Entre la dirección y el personal docente	124,19	2158,609	,886	,995
Entre la comunidad educativa	124,09	2148,475	,903	,995
Por parte del profesorado	123,97	2153,193	,906	,995
Por parte de los estudiantes	124,00	2146,968	,913	,995
Por parte del personal administrativo	123,88	2145,919	,934	,995
Por parte de los padres	124,22	2137,273	,912	,995
Por parte de la Dirección de la Institución Educativa	124,22	2155,789	,887	,995

Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de la variable Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	28

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Conocen las características individuales socio culturales de sus estudiantes	72,41	669,604	,880	,991
Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje	72,19	676,996	,885	,991
Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado	72,19	673,577	,886	,991
Tienen en cuenta las necesidades o intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones	72,09	670,475	,911	,991
Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza	72,28	675,886	,890	,991
Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes	72,38	670,565	,891	,991
Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes	72,31	660,415	,903	,991
Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes	72,31	664,286	,880	,991
Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	72,25	662,194	,900	,991

Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje	72,22	663,789	,899	,991
Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje	72,25	665,290	,892	,991
Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje	72,16	660,652	,918	,991
Propician el uso de material educativo en sus estudiantes	72,16	660,394	,922	,991
Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro	72,19	664,157	,897	,991
Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas o instrumentos de evaluación	72,25	664,000	,891	,991
Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje	72,28	662,402	,893	,991
Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución	72,19	672,028	,885	,991
Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para us mejoramiento	72,09	677,184	,915	,991
Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución	72,06	672,383	,916	,991
Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	72,03	667,386	,932	,991
Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad	72,31	662,157	,895	,991
Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad	72,53	660,451	,905	,991
Se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza en las áreas de estudio	72,16	667,233	,898	,991
Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes	72,19	663,899	,902	,991
Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad	72,06	662,770	,926	,991

Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje	72,38	657,532	,887	,991
Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata	72,44	669,093	,863	,991
Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	72,13	674,823	,915	,991

Anexo 9: Matriz de validación del experto del instrumento del clima laboral

MATRIZ DE VALIDACIÓN																		
TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018																		
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Indeciso	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
CLIMA LABORAL	COMUNICACIÓN	Nivel de la comunicación en la institución	Entre el profesorado	X					X		X		X		X			
			Entre el equipo directivo y el profesorado			X				X		X		X		X		
			Entre el profesorado y el equipo directivo			X				X		X		X		X		
			Entre los miembros y equipos directivos			X				X		X		X		X		
		Rapidez de agilidad en el traslado de la información	Entre el profesorado	X						X		X		X		X		
			Entre los miembros y equipos directivos			X				X		X		X		X		
			Sobre el respeto que existe entre los miembros de la comunidad educativa			X				X		X		X		X		
			Entre el equipo directivo			X				X		X		X		X		
			Del equipo directivo hacia el equipo directivo			X				X		X		X		X		
		Aceptación de las propuestas entre los miembros de la comunidad educativa	Del equipo directivo hacia los profesores	X						X		X		X		X		
			De los profesores hacia el equipo directivo							X		X		X		X		
			Entre el profesorado			X												
		Posibilidad de ocultar información	De la Dirección al personal de la institución			X				X		X		X		X		
			Entre el propio profesorado			X				X		X		X		X		
			Desde el profesorado hacia la dirección															
	SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción con las diferentes instancias de la institución	Satisfacción con el funcionamiento de la dirección			X				X		X		X		X		
			Satisfacción con el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional			X				X		X		X		X		
			Satisfacción del profesorado con su trabajo			X				X		X		X		X		
			Satisfacción del profesorado con los resultados de su propio trabajo académico			X				X		X		X		X		
			Satisfacción del equipo directivo con el profesorado					X			X		X		X		X	

		Reconocimiento del trabajo que se realiza en el centro	Entre el profesorado			X			X		X		X		X			
			De la comunidad educativa de la institución hacia el profesorado			X			X		X		X		X			
			Del profesorado hacia el equipo directivo															
		Nivel de autonomía existente en su centro	Autonomía pedagógica			X			X		X		X		X			
			Autonomía organizativa		X				X		X		X		X			
			Autonomía de gestión		X				X		X		X		X			
			Autonomía económica			X			X		X		X		X			
			Autonomía en el funcionamiento interno			X			X		X		X		X			
		Nivel de motivación	Con el trabajo en el aula		X				X		X		X		X			
			Con las actividades internas que se desarrollan en la institución		X				X		X		X		X			
			Con el tipo de relaciones externas que se establecen con el personal de la institución		X				X		X		X		X			
			Con el tipo de relaciones que se establecen con el equipo directivo		X				X		X		X		X			
	CONFIANZA	Confianza que se vive en su centro	Entre el profesorado			X			X		X		X		X			
			Entre los miembros del equipo directivo				X		X		X		X		X			
			Entre la dirección y el personal docente			X			X		X		X		X			
			Entre los docentes y los estudiantes		X				X		X		X		X			
			Como percibe el grado de sinceridad en su institución educativa			X			X		X		X		X			
			Entre el profesorado		X				X		X		X		X			
			Entre los miembros del equipo directivo		X				X		X		X		X			
			Entre la dirección y el personal docente			X			X		X		X		X			
			Entre la comunidad educativa			X			X		X		X		X			

	PARTICIPACIÓN	Nivel de participación en las actividades de la institución	Por parte del profesorado			X					X			X		X				
			Por parte de los estudiantes			X					X			X		X				
			Por parte del personal administrativo				X				X			X		X				
			Por parte de los padres				X				X			X		X				
			Por parte de la Dirección de la Institución Educativa				X				X			X		X				


 Dr. CRUZ CISNEROS, VICTOR FRANCISCO
 EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Medir el Clima laboral en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Byron Francisco Huacon Pachay

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Bachiller

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
✓		


Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO
EVALUADOR

Guayaquil, Agosto de 2018

Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Desempeño Docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN																	
TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO			SI
DESEMPEÑO DOCENTE	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Conocimiento y comprensión	Conocen las características individuales socio culturales de sus estudiantes			X			X		X		X		X		
			Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje		X				X		X		X		X		
		Programación curricular	Elaboren la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado		X				X		X		X		X		
			Necesidades e intereses	Tienen en cuenta las necesidades o intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones		X				X		X		X		X	
		Conocimiento actualizado	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza		X				X		X		X		X		
				Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes		X				X		X		X		X	
		Estrategias didácticas	Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes			X			X		X		X		X		
				Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes		X				X		X		X		X	
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Estrategias	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes		X				X		X		X		X		
			Teoría constructivista	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje		X				X		X		X		X	
		Resolución de problemas	Trabajen con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje				X		X		X		X		X		
			Material didáctico	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje				X		X		X		X		X	
				Propician el uso de material educativo en sus estudiantes				X		X		X		X		X	
				Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro		X				X		X		X		X	
		Evaluación	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas o instrumentos de evaluación		X				X		X		X		X		
			Refuerzo	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje													
		PARTICIPACIÓN EN	Clima democrático	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución				X		X		X		X		X	

LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Gestión	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para la ^{su} mejoramiento		x				X		X		X		X		
		Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución				x		X		X		X		X		
		Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes			x			X		X		X		X		
	Prácticas de enseñanza	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad			x			X		X		X		X		
		Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad				x		X		X		X		X		
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Estrategias de enseñanza aprendizaje					x	X		X		X		X		
		Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes					x	X		X		X		X		
		Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad		x				X		X		X		X		
		Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje		x				X		X		X		X		
		Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata		x				X		X		X		X		
	Dificultades de enseñanza	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					x	X		X		X		X		


 Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO
 EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Medir el desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Byron Francisco Huacon Pachay

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Bachiller

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
✓		

Guayaquil, Agosto de 2018




.....
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO
EVALUADOR

Anexo 11: Matriz de consistencia

Título de la Investigación: Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿De qué manera se relacionan el clima laboral y el desempeño docente en la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza" Guayaquil, Ecuador, 2018?	Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018	Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018	CLIMA LABORAL	Comunicación	Nivel de la comunicación en la institución Rapidez de agilidad en el traslado de la información Aceptación de las propuestas entre los miembros de la comunidad educativa Posibilidad de Ocultar información	Encuesta para evaluar el Clima Laboral de docentes 46 ítems con escala tipo Likert Muy bajo/a (1), Bajo (2), Regular (3), Alto (4) y Muy Alto/a (5).
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		Satisfacción Laboral	Satisfacción con las diferentes instancias de la institución Reconocimiento del trabajo que se realiza en el centro Nivel de autonomía existente en su centro Nivel de motivación	
¿Cómo se relaciona la comunicación con el desempeño docente en la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza" Guayaquil, Ecuador, 2018?	Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018	Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018		Confianza	Confianza que se vive en un centro	
				Participación	Nivel de participación en las actividades de la institución	
¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente en la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza" Guayaquil, Ecuador, 2018?	Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018.	Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018		Preparación para el aprendizaje de los alumnos	Conocimiento y comprensión Programación curricular Necesidades e intereses Conocimiento actualizado Estrategias didácticas	
¿En qué medida se relaciona la confianza con el desempeño docente en la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza" Guayaquil, Ecuador, 2018?	Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018	Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Estrategias Teorías constructivistas Resolución de problemas Material Didáctico Evaluación Refuerzo	
¿De qué forma la participación se relaciona con el desempeño docente en la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza" Guayaquil, Ecuador, 2018?	Establecer la relación que existe entre la participación y el desempeño docente de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018	Existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018	DESEMPEÑO DOCENTE	Participación en la gestión de la escuela	Clima democrático Gestión Prácticas de enseñanza Estrategias de enseñanza	Escala de Likert Cuestionario Escala ordinal Siempre Casi Siempre Algunas veces Casi nunca Siempre
				Desarrollo de la profesionalidad	Conocimientos Disposición laboral Dificultad de enseñanza	

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL MIXTA
"AGUSTÍN CASTRO ESPINOZA"
FLOR DE BASTIÓN
BLOQUE # 17 MZ. 1252 SL. 08-PARROQUIA PASCUALES 2- FONO 0997980171
CORREO ELECTRÓNICO: acases193@yahoo.es
Guayaquil-Ecuador

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SEÑOR RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "AGUSTIN CASTRO ESPINOZA".

Msc LUIS EDUARDO YANZAPANTA ÑAUTA, reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:


Yo, Byron Francisco Huacon Pachay, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N° 0921964458, actualmente me encuentro en el diseño de mi TESIS de investigación titulado: Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza" Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018.

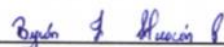
Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados para el diseño y elaboración de la tesis antes mencionada.


La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 6 de junio, desde las 15:30 pm.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y docentes, como para el investigador de este trabajo de investigación.

Guayaquil, 4 de junio del 2018.




Lic. Byron Francisco Huacon Pachay
Autor de la Investigación


Msc. Eduardo Yanzapanta Ñ
Director de la unidad

Anexo 13: Documento de autorización de estudio



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL MIXTA
"AGUSTÍN CASTRO ESPINOZA"
FLOR DE BASTIÓN



BLOQUE # 17 MZ. 1252 SL. 08-PARROQUIA PASCUALES 2- FONO 0997980171

CORREO ELECTRÓNICO: acases193@yahoo.es

Guayaquil-Ecuador

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "AGUSTIN CASTRO ESPINOZA" DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS, CANTÓN GUAYAQUIL, DISTRITO DE MONTE SINAI.

AUTORIZA

A el Licenciado Byron Francisco Huacon Pachay, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados de su tesis para la elaboración del trabajo de investigación titulado: Clima laboral y Desempeño docente en la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza" Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.



Guayaquil, 4 de junio del 2018.

Msc. Eduardo Yanzapanta N
Director de la unidad

Anexo 14: Turnitin

Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	17%	0%	23%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	15%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	dspace.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	theibfr.com Fuente de Internet	<1%

Yo, Víctor Francisco Cruz Cisneros, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada:

"Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018", de la estudiante Huacon Pachay Byron Francisco, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 10 de abril del 2019



Firma

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros
DNI: DNI: 00244802



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HUACON PACHAY BYRON FRANCISCO

INFORME TITULADO:

"CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA AGUSTÍN CASTRO ESPINOZA,
GUAYAQUIL, GUAYAS, ECUADOR, GUAYAQUIL 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE JULIO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

Yo, Huacon Pachay Byron Francisco, identificado con DNI N° 0921964458, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:



Byron F. Huacon Pachay

DNI: N°. 0921964458

FECHA: Piura, 11 de Julio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------